

TRANSPORT AÉRIEN (PERSONNEL AU SOL)






Brochure n° 3177

Générée le 01/09/2018



Vous avez tous les droits !

Tout le Droit du Travail en accès illimité

-  Salariés
-  Employeurs
-  Comités d'Entreprises
-  Délégués Syndicaux
-  Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l'évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959. Etendue par arrêté du 10 janvier 1964 JONC 21 janvier 1964 et rectificatif JONC 4 février 1964.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959.....	1
Champ d'application.....	1
Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation.....	2
Liberté syndicale et liberté d'opinion.....	3
Exercice de l'action syndicale.....	3
Relations entre organisations syndicales et employeurs.....	4
Elections des représentants du personnel.....	4
Délégués du personnel.....	5
Comité d'entreprise.....	6
Postes à pourvoir.....	6
Embauche, examens ou essais.....	6
Période d'essai.....	6
Remplacement provisoire.....	6
Engagement.....	7
Déclassement.....	7
Mutation en territoire métropolitain.....	7
Embauche ou mutation hors territoire métropolitain.....	8
Préavis (délai-congé).....	9
Licenciements collectifs.....	9
Conseil de discipline.....	10
Indemnité de licenciement.....	10
Départ ou mise à la retraite du salarié.....	11
Durée du travail.....	11
Déplacement.....	11
Travail à temps partiel.....	12
Absences.....	14
Accident. - Maladie.....	14
Congés payés.....	15
Parentalité.....	16
Jours de fêtes légales.....	17
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	17
Service militaire.....	17
Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail.....	18
Formation des représentants du personnel : dans les CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés.....	18
Reclassement du personnel victime d'accident du travail : ou atteint de maladie professionnelle.....	18
Calcul de l'ancienneté.....	19
Gratification annuelle.....	19
Indemnités de servitude.....	19
Travail des femmes et des jeunes salariés.....	19
Apprentissage, formation professionnelle.....	20
Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).....	20
Conventions annexes par catégorie.....	21
Avantages acquis.....	21
Date d'application et d'actualisation.....	21
Dépôt de la convention.....	21
Textes Attachés.....	23
Annexe I : " Cadres" Convention du 26 juin 1962.....	23
Objet.....	23
Classification. - Coefficients hiérarchiques et rémunérations.....	23
Période d'essai.....	24
Promotion.....	25
Durée du travail.....	25
Accident maladie Accident du travail, maladie professionnelle.....	25
Déplacements.....	25
Mutation en territoire métropolitain.....	26
Mutation hors du territoire métropolitain.....	26
Préavis.....	26
Clause de non-concurrence.....	27
Départ en retraite.....	27
Conciliation.....	27
Date d'application et d'actualisation.....	27
Dépôt de la convention.....	28
Annexe II : "Agents de maîtrise et techniciens " Convention du 26 février 1963.....	28
Objet.....	28
Classifications, coefficients hiérarchiques et rémunérations.....	28
Période d'essai.....	28
Promotion.....	29
Durée du travail et heures supplémentaires.....	29
Travail du dimanche et de nuit.....	29
Indemnité de panier.....	29
Temps de repas.....	29
Prime d'ancienneté.....	29

Sommaire

Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959. Etendue par arrêté du 10 janvier 1964 JONC 21 janvier 1964 et rectificatif JONC 4 février 1964.	
Accident, maladie. - Accident du travail, maladie professionnelle.....	30
Préavis.....	30
Départ en retraite.....	31
Clause de non-concurrence.....	31
Date d'application et d'actualisation.....	31
Dépôt de la convention.....	31
Annexe III : " Ouvriers et employés " Avenant n° 32 du 24 mars 1982.....	32
Objet.....	32
Classification.- Coefficients hiérarchiques et rémunérations.....	32
Rémunération des salariés de moins de 18 ans.....	32
Salaire minimum mensuel.....	33
Période d'essai.....	33
Promotion.....	33
Remplacement provisoire.....	33
Heures supplémentaires.....	33
Travail du dimanche et de nuit.....	33
Prime d'ancienneté.....	34
Indemnité de panier.....	34
Temps de pause.....	34
Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres.....	34
Accident, maladie Accident du travail, maladie professionnelle.....	34
Préavis.....	35
Indemnité de départ à la retraite.....	35
Habillement.....	36
Date d'application et d'actualisation.....	36
Dépôt de la convention.....	36
Section.....	36
Annexe IV Avenant n° 55 du 18 novembre 1996 relatif à la classification.....	36
Nouvelle classification.....	36
Présentation générale.....	36
Mise en oeuvre.....	37
Dépôt.....	38
Annexe IV relatif à la classification (Avenant n° 55 du 18 novembre 1996).....	38
CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS-REPÈRES PAR FILIÈRE.....	38
Filière exploitation.....	38
Filière commerciale.....	39
Filière administrative.....	40
Filière maintenance.....	41
Filière informatique et télécommunications.....	43
Filière logistique et divers.....	44
Annexe IV : Classifications professionnelles (avenant n° 91 du 19 mai 2017).....	45
Préambule.....	45
Partie I Présentation de la grille de classification professionnelle et mise en oeuvre.....	45
Partie I.I Présentation générale et méthode de classification.....	45
Partie I.II Mise en oeuvre.....	47
Partie II Grille de classification professionnelle.....	48
PARTIE III Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères.....	48
Partie IV Clauses générales.....	48
Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 portant remaniement de la convention collective (mise à jour).....	49
Avenant n° 63 du 12 juillet 2001 relatif aux salaires et à la formation professionnelle.....	53
I. - Revalorisation des minima conventionnels.....	53
II - Formation professionnelle aux métiers de piste et reconnaissance des qualifications.....	53
Avenant du 14 janvier 2003 relatif au travail de nuit (1).....	56
Préambule.....	56
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.....	56
Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit.....	56
Contrepartie sous forme de repos compensateur.....	57
Durée du travail de nuit.....	57
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit.....	57
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	58
Formation professionnelle des travailleurs de nuit.....	58
Entrée en vigueur.....	58
Dépôt et publicité.....	58
Avenant n° 70 du 1 juillet 2003 portant modification de la convention collective.....	58
Accord du 13 avril 2005 relatif au départ et à la mise à la retraite.....	59
Modification de l'article 21 de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.....	59
Modification des articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.....	59
Départ ou mise à la retraite.....	60
Mise à la retraite des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ainsi que des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans.....	60
Autres mesures d'accompagnement.....	61
Champ d'application.....	61

Sommaire

Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959. Etendue par arrêté du 10 janvier 1964 JONC 21 janvier 1964 et rectificatif JONC 4 février 1964.

Date d'effet.....	61
Durée, révision et dénonciation.....	62
Clause de non-dérogation.....	62
Organisation du droit d'opposition.....	62
Lettre d'adhésion du syndicat national des pilotes de ligne à la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien Lettre d'adhésion du 19 octobre 2005.....	62
Adhésion par lettre du 23 avril 2007 de l'union des aéroports français à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises du transport aérien.....	62
Avenant n° 76 du 18 octobre 2007 portant modification du champ d'application de la convention collective.....	63
Adhésion par lettre du 22 novembre 2007 de l'UNSA-SNAPCC à la convention collective.....	63
Avenant n° 78 du 12 septembre 2008 portant mise en conformité de la CCNTA-PS avec la refonte des codes NAF.....	64
Avenant du 16 septembre 2008 relatif à la prorogation de l'accord du 23 octobre 2007.....	65
Avenant n° 79 du 16 septembre 2008 relatif à une étude sur la mise en place d'un accord de branche sur la prévoyance et au nettoyage des uniformes.....	65
Préambule.....	65
Accord du 30 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance décès.....	66
Préambule.....	66
Annexe I - Tableau de garanties.....	68
Annexe II - Cas d'exclusions de garanties.....	69
Annexe III - Convention de gestion avec le cabinet conseil.....	69
Annexe IV - Convention d'assurance avec l'organisme recommandé.....	70
Accord du 30 juillet 2010 relatif à l'indemnisation des heures chômées.....	70
Avenant du 17 février 2011 à l'accord du 30 juillet 2010 relatif à l'indemnisation des heures chômées.....	71
Annexe.....	71
Adhésion par lettre du 11 avril 2011 de la SNPL France ALPA à l'accord du 17 février 2011 relatif aux heures chômées.....	72
Avenant du 27 mars 2012 relatif à la recodification du code du travail.....	72
Préambule.....	72
Annexe I.....	73
Avenant du 9 juillet 2012 à l'accord du 30 octobre 2009 relatif à la prévoyance.....	87
Préambule.....	87
Annexe I.....	88
Adhésion par lettre du 4 juillet 2013 de la FNEMA à l'avenant n° 65 du 11 juin 2002.....	88
Accord du 5 juillet 2013 relatif à l'annexe VI « Transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale ».....	88
Préambule.....	88
Accord du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance décès du personnel non cadre.....	92
Préambule.....	92
Annexes.....	95
Avenant n° 1 du 18 octobre 2013 à l'accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.....	96
Préambule.....	96
Accord du 24 novembre 2014 relatif au financement du dialogue social.....	97
Accord du 12 décembre 2014 relatif aux modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour 2015.....	99
Préambule.....	100
Avenant du 25 septembre 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre.....	100
Préambule.....	101
Annexe.....	101
Avenant n° 89 du 31 mars 2016 relatif à la modification du champ d'application de la convention.....	101
Accord du 14 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance décès du personnel non cadre.....	102
Préambule.....	102
Accord du 14 décembre 2017 relatif au règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre.....	105
Préambule.....	105
Accord du 14 décembre 2017 relatif au dialogue social et à la négociation.....	107
Préambule.....	107
Avenant du 15 février 2018 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre.....	112
Préambule.....	112
Textes Salaires.....	114
Avenant n° 72 du 13 avril 2005 relatif aux salaires.....	114
Avenant n° 74 du 6 avril 2007 relatif aux salaires.....	117
Avenant n° 75 du 18 octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007.....	119
Avenant n° 77 du 30 avril 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 et aux primes au 1er juillet 2008.....	120
Avenant n° 80 du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2008.....	123
Avenant n° 81 du 10 juin 2009 relatif aux salaires.....	125
Avenant n° 82 du 4 juin 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010.....	126
Avenant n° 83 du 31 mai 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011.....	128
Avenant n° 84 du 13 décembre 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2012.....	130
Avenant n° 85 du 24 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012.....	132
Avenant n° 86 du 14 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013.....	133
Avenant n° 87 du 29 avril 2013 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2013.....	135
Avenant n° 88 du 12 juin 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014.....	137
Avenant n° 90 du 2 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er juin 2016.....	139
Avenant n° 92 du 16 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017.....	141
Préambule.....	141
Textes Extensions.....	144

Sommaire

Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959. Etendue par arrêté du 10 janvier 1964 JONC 21 janvier 1964 et rectificatif JONC 4 février 1964.

ARRETE du 10 janvier 1964.....	144
ARRETE du 24 janvier 1972.....	144
ARRETE du 29 septembre 1972.....	144
ARRETE du 7 février 1973.....	145
ARRETE du 26 février 1974.....	145
ARRETE du 26 juillet 1977.....	145
ARRETE du 18 janvier 1978.....	145
ARRETE du 23 août 1978.....	145
ARRETE du 7 février 1979.....	146
ARRETE du 28 juin 1979.....	146
ARRETE du 24 août 1979.....	146
ARRETE du 28 avril 1980.....	146
ARRETE du 20 août 1980.....	146
ARRETE du 19 février 1981.....	146
ARRETE du 10 mars 1981.....	146
ARRETE du 27 août 1981.....	147
ARRETE du 14 décembre 1981.....	147
ARRETE du 28 avril 1982.....	147
ARRETE du 22 novembre 1982.....	147
ARRETE du 22 avril 1983.....	148
ARRETE du 18 juillet 1983.....	148
ARRETE du 22 mars 1984.....	148
ARRETE du 29 août 1985.....	148
ARRETE du 3 décembre 1985.....	148
ARRETE du 4 février 1986.....	149
ARRETE du 3 août 1987.....	149
ARRETE du 11 décembre 1987.....	149
ARRETE du 5 juin 1989.....	149
ARRETE du 17 septembre 1990.....	149
ARRETE du 30 novembre 1990.....	149
ARRETE du 27 mai 1993.....	149
ARRÊTE du 3 février 1994.....	150
ARRETE du 26 juillet 1994.....	150
ARRETE du 20 février 1995.....	151
ARRETE du 20 juillet 1995.....	151
ARRETE du 25 juin 1996.....	152
ARRETE du 14 mai 1997.....	152
ARRETE du 25 juin 1997.....	153
ARRETE du 18 février 1998.....	153
ARRETE du 3 août 1998.....	154
ARRETE du 12 mai 1999.....	154
ARRETE du 4 juin 1999.....	155
ARRETE du 10 novembre 2000.....	155
ARRETE du 29 avril 2002.....	156
ARRETE du 29 avril 2002.....	159
ARRETE du 17 décembre 2002.....	159
ARRETE du 4 juin 2003.....	160
ARRETE du 14 octobre 2003.....	160
ARRETE du 17 novembre 2003.....	161
ARRETE du 17 novembre 2003.....	161
ARRETE du 22 décembre 2003.....	162
ARRETE du 21 mai 2004.....	162
ARRETE du 3 octobre 2005.....	163
ARRETE du 16 janvier 2006.....	163
ARRETE du 10 août 2006.....	164
ARRETE du 17 octobre 2006.....	164
ARRETE du 17 juillet 2007.....	165

Accord du 11 janvier 2006 relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel.....166

Texte de base.....	166
Transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel.....	166
Préambule.....	166
Champ d'application.....	166
Principe concernant la transférabilité du DIF.....	166
Modalités de prise en charge.....	167
Mise en oeuvre.....	167
Actualisation et révision.....	167
Durée de l'accord.....	167
Conditions d'application.....	167
Clause de non-dérogation.....	168
Organisation du droit d'opposition.....	168
Formalités de dépôt et d'extension.....	168
Textes Attachés.....	169

Sommaire

Accord du 11 janvier 2006 relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel	
Avenant du 18 décembre 2007 à l'accord du 11 janvier 2006 relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel.....	169
Accord du 18 mars 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien.....	170
Texte de base.....	170
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien.....	170
Textes Attachés.....	174
Avenant du 19 mai 2009 à l'accord du 18 mars 2008 relatif au champ d'application.....	174
Nouvel avenant du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.....	175
Texte de base.....	175
Formation professionnelle dans la branche du transport aérien.....	175
Avenant.....	175
Titre Ier Information et orientation des salariés.....	177
Titre II Formation tout au long de la vie professionnelle.....	178
Titre III Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés.....	184
Titre IV Rôle et mission des instances paritaires.....	186
Titre V Dispositions financières.....	187
Titre VI Dispositions diverses.....	189
Titre Ier Information et orientation des salariés.....	189
Titre II Formation tout au long de la vie professionnelle.....	190
Titre III Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés.....	197
Titre IV Rôle et mission des instances paritaires.....	198
Titre V Dispositions financières.....	200
Titre VI Dispositions diverses.....	201
Textes Attachés.....	203
Avenant du 15 juillet 2011 à l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	203
Préambule.....	203
Accord du 13 décembre 2011 relatif aux modalités de financement du FPSPP.....	204
Préambule.....	204
Adhésion par lettre du 21 décembre 2011 de la SCARA à l'accord du 13 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP.....	205
Accord du 10 décembre 2012 relatif aux modalités de financement du FPSPP pour l'année 2013.....	205
Préambule.....	205
Adhésion par lettre du 19 décembre 2012 de la CGT-FO FEETS à l'accord du 10 décembre 2012.....	206
Avenant n° 1 du 18 octobre 2013 à l'accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.....	206
Préambule.....	206
Accord du 10 décembre 2013 relatif aux modalités de financement du FPSPP pour l'année 2014.....	207
Préambule.....	207
Textes Extensions.....	209
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du transport aérien (entreprises du transport aérien, du travail aérien, des services aéroportuaires, des entreprises et établissements d'assistance en escale) (n° 2422). JORF 7 août 2005.....	209
Lire efficacement sa convention collective.....	211
I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	212
1. Définition de la convention collective.....	212
2. Thèmes abordés dans la convention collective.....	212
3. Utilité de la convention collective.....	212
II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?.....	213
1. L'activité de l'entreprise.....	213
2. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	213
3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	213
4. Les mentions du contrat de travail.....	214
5. La communication aux salariés.....	214
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	214
7. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	215
III. Comment s'applique une convention collective ?.....	216
1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	216
2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	216
3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	217
4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	218
IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	219
1. La convention collective qui est applicable est révisée.....	219
2. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	219
3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé.....	219
4. La disparition des organisations signataires.....	219
V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?.....	221
1. Savoir chercher dans une convention collective.....	221
2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	221
3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	223
4. Comment lire les avenants de la convention collective ?.....	224
Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail.....	226
I. Décrypter votre convention collective.....	227
1. La convention collective est une source de droit du travail.....	227

Sommaire

Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail

2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité.....	227
3. La convention collective est souvent plus favorable.....	227
II. La rupture conventionnelle.....	228
1. Volonté réciproque de rompre le contrat.....	228
2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle.....	228
3. Faculté de rétractation.....	228
4. Homologation de la convention de rupture amiable.....	228
5. Droit au chômage.....	228
III. L'indemnisation du préavis.....	229
1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?.....	229
2. Calculer le montant de l'indemnité.....	229
3. Choisir le moment du versement.....	229
IV. Les indemnités à verser en cas de licenciement.....	230
1. L'indemnité de licenciement.....	230
2. L'indemnité compensatrice de congés payés.....	230
3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis.....	230
V. Le contrat à durée déterminée (CDD).....	231
1. Rompre un CDD pour signer un CDI.....	231
2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur.....	231
3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée.....	231
4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée.....	231
5. Les indemnités de congés payés restent dues.....	231
VI. La démission.....	232
1. La forme.....	232
2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque.....	232
3. Préavis.....	232
4. Indemnités.....	232
VII. Le règlement intérieur.....	233

Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959. Etendue par arrêté du 10 janvier 1964 JONC 21 janvier 1964 et rectificatif JONC 4 février 1964.

Texte de base

Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959

Syndicat national des transporteurs aériens.

Fédération des cadres de l'aviation civile et commerciale CGC ;

Fédération nationale des moyens de transports CGT ;

Fédération des travaux publics et des transports CGT-FO ;

Fédération nationale de l'aviation civile CFTC.

Association des transporteurs aériens régionaux (ATAR) (16-10-75) ;

Fédération nationale indépendante des moyens de transports, manutention et connexes CFT (12-10-67) ;

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT (17-12-70) ;

SCARA par lettre du 04-06-1996.

Syndicat national des pilotes de ligne, Roissypôle Le Dôme, 5, rue de La Haye, BP 19955, Tremblay-en-France, 95733 Roissy-Charles-de-Gaulle Cedex, par lettre du 19 octobre 2005 (BO CC 2005-44).

L'union des aéroports français, 28, rue Desaix, 75015 Paris, par lettre du 23 avril 2007 (BO n° 2007-20).

Le syndicat national autonome du personnel des chambres de commerce et d'industrie (SNAPCC), 47, rue de Tocqueville, 75017 Paris, par lettre du 22 novembre 2007 (BO n° 2007-50)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

a) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et le personnel au sol salarié des entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien énumérées ci-après :

- transport aérien régulier de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;

- transport aérien non régulier de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51.10Z et 51.21Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale des entreprises de transport aérien énumérés ci-après et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue :

- assistance administrative au sol et supervision ;
- assistance passagers ;
- assistance bagages ;
- assistance fret et poste ;
- assistance opérations en piste ;
- assistance nettoyage et service de l'avion ;
- assistance carburant et huile ;
- assistance entretien en ligne de l'avion ;
- assistance opérations aériennes et administration des équipages ;
- assistance transport au sol ;
- assistance service commissariat.

Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

d) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer.

e) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils (1) à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité.

(1) Aéronefs télépilotés circulant sans personne à bord.

Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation

Article 2 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec un préavis de 2 mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires.

Les procédures d'actualisation, de révision, de conciliation et de dénonciation sont fixées comme suit :

- il est institué une commission nationale mixte, ci-après dénommée commission, composée conformément aux dispositions du code du travail.

a) Actualisation

Si des dispositions législatives ou réglementaires nouvelles viennent modifier celles actuellement en vigueur, la commission, saisie à l'initiative de l'une des parties signataires, examine la situation ainsi créée au regard des dispositions de la convention collective.

b) Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Elle est adressée au président de la commission en vue de sa réunion dans les délais les plus rapides. Ces délais ne peuvent en principe excéder 1 mois.

La commission, en cas d'accord, établit un avenant à la convention.

En cas de désaccord, un procès-verbal est établi par le président de la commission.

c) Conciliation

La commission est obligatoirement saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes, lorsque ces différends n'ont pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

Il appartient à la partie la plus diligente de saisir le président de la commission.

Lorsque les différends collectifs ont un caractère local, la commission peut faire effectuer sur place des enquêtes nécessaires.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont établis par le président de la commission.

Dans le cas d'un différend né de l'application de la présente convention, les parties signataires s'efforcent d'éviter toute action de nature à aggraver celui-ci.

d) Dénonciation

Toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la convention et de ses annexes par l'une des parties signataires doit obligatoirement faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail et être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission.

Cette notification est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

Le président réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord avant l'expiration du préavis de dénonciation. Toutefois, la commission n'est pas nécessairement réunie lorsque la ou les dispositions dénoncées sont déjà soumises à la procédure de révision.

Si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention.

Si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 2 mois.

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 9 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-37 étendu par arrêté du 17 novembre 2003 JORF 6 décembre 2003.

Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale et de ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs, leur adhésion à tel ou tel syndicat ou groupement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de changement d'établissement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Exercice de l'action syndicale

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

a) Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi :

- convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

b) Réunions syndicales

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés, ce local peut être celui prévu à l'article 7.

c) Congrès ou assemblées statutaires

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins une semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :

- 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7 ;

- 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;

- 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés.

(Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.)

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

d) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

e) Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés ;
- et 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Voir également l'avenant n° 69 du 1^{er} juillet 2003 visant à favoriser la participation à la commission nationale mixte.

Relations entre organisations syndicales et employeurs

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Pour permettre l'examen en commun des questions d'ordre professionnel et syndical, l'employeur ou son représentant dans l'entreprise peuvent recevoir, sur leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives appartenant à l'entreprise.

La représentativité des organisations syndicales est reconnue dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

D'autre part, les employeurs sont tenus de répondre dans les meilleurs délais aux questions écrites posées par les organisations syndicales représentatives et réciproquement.

Les représentants des organisations syndicales qui assistent à ces audiences, soit sur convocation de l'employeur ou son représentant, soit avec son accord, sont considérés, pendant le temps de ces réunions, comme étant au travail.

Elections des représentants du personnel

Article 6

En vigueur étendu

L'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, titulaires et suppléants, a lieu tous les 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale de leur mandat.

L'organisation et le déroulement des élections doivent faire l'objet d'un protocole entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote.

Collèges électoraux :

La constitution des collèges électoraux et la répartition de l'ensemble des sièges à pourvoir pour chaque collège dans l'établissement se font par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives.

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des " ouvriers et employés ", chaque élu des " agents d'encadrement et techniciens " et chaque élu des " cadres " représente un nombre approximativement égal de personnel.

Si la répartition des effectifs ne permettait pas aux 3 catégories ci-dessus d'être représentées dans un collège propre, un siège supplémentaire serait affecté à chacun des 2 collèges constitués.

Les candidatures aux premier et second tours doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections (1).

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs.

b) Affichage et réclamations

Un emplacement est réservé dans l'établissement, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La date du premier tour de scrutin, la liste des électeurs et des éligibles sont affichées 2 semaines à l'avance à l'emplacement prévu.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour est nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, mise à jour le cas échéant, sont affichées 1 semaine à l'avance (2).

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux articles R. 2314-28 à R. 2314-30 (pour les DP) et R. 2324-23 à R. 2324-25 (pour le CE) du code du travail.

c) Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié de l'entreprise dans les conditions définies par le protocole préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément aux articles L. 2314-21 à L. 2314-23 et R. 2314-5 (pour les DP) et les articles L. 2324-19 à L. 2324-21 et R. 2324-2 (pour le CE) du code du travail.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

d) Déroulement du vote

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts ont lieu, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bulletins, par leur couleur ou leurs indications, doivent permettre de distinguer l'élection, le collège et le siège.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Le vote a lieu à l'urne et à bulletins secrets, en présence du bureau de vote. L'organisation d'isoloirs est assurée par l'employeur.

Les salariés qui, du fait notamment de leur lieu de travail, seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, votent par correspondance.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

A la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement à la fin du scrutin ; les procès-verbaux établis par les bureaux de vote sont centralisés et les résultats communiqués aux parties intéressées.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 29 avril 2002, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêt du 29 avril 2002, art. 1er).

Délégués du personnel

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il peut être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les heures normales de délégation sont celles prévues par la législation en vigueur ; toutefois, lorsque la dispersion géographique des installations d'un établissement donné représente une gêne particulière à l'exercice normal des fonctions des délégués de cet établissement, des accords portant majorations des heures desdits délégués sont négociés au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel sont reçus collectivement au moins 1 fois chaque mois par le chef d'établissement ou son représentant ; les dates et heures de réception sont fixées d'un commun accord.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

La direction d'une entreprise groupant plusieurs établissements peut recevoir, sur leur demande, les délégués de certains établissements pour l'examen des réclamations qui leur sont propres et n'auraient pu être réglées par d'autres voies.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Il est mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

Comité d'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, le montant global, des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce comité a la charge, est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute.

Postes à pourvoir

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Le personnel est informé par voie d'affichage de toute vacance ou de toute création de poste, ceci dans le but de favoriser les promotions et reclassements internes.

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions prévues à l'article 18 de la présente convention en matière de priorité de réengagement du personnel licencié, si aucune des candidatures internes ne remplit les conditions requises pour le poste vacant ou à créer, l'entreprise peut recourir à l'embauche en informant parallèlement la CPNE pour tout poste disponible à durée indéterminée.

Embauche, examens ou essais

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel désignés par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi est vérifiée à l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail attaché à l'entreprise. A défaut de médecin du travail attaché à l'entreprise, la visite médicale est passée chez le médecin du travail désigné par celle-ci et à sa charge.

Période d'essai

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Avant toute confirmation d'engagement, le salarié accomplit une période d'essai dont les modalités et la durée sont fixées dans chacune des conventions annexes particulières aux diverses catégories de personnel.

Pendant la période d'essai les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

La durée et les conditions dans lesquelles s'effectue la période d'essai sont confirmées par écrit.

Remplacement provisoire

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Dans le cas où un salarié assure, pendant une période continue de 1 mois au moins, le remplacement provisoire d'un poste de classification supérieure, il bénéficie pendant cette période d'une rémunération correspondant au coefficient hiérarchique de l'emploi occupé temporairement.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Engagement

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Tout engagement sous contrat à durée indéterminée est obligatoirement notifié, avant la fin de la période d'essai, par un document écrit tel que lettre, échange de lettres, contrat, précisant :

- la date d'effet du contrat de travail ;
- l'emploi (ou la fonction) et les lieux où il est exercé ;
- la catégorie ou le groupe dans lequel l'intéressé est classé, le coefficient hiérarchique et les salaires ou appointements minimaux afférents à cette catégorie ou à ce groupe tels qu'ils sont définis dans les annexes par catégorie ;
- les éléments de rémunération réelle.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'une des clauses du contrat de travail ainsi défini fait, préalablement à son application, l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Déclassement

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 9 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-37 étendu par arrêté du 17 novembre 2003 JORF 6 décembre 2003.

Lorsqu'un employeur est conduit à modifier les conditions du contrat de travail et à proposer à un salarié une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à l'emploi, il doit notifier, par écrit, à l'intéressé les causes réelles et sérieuses qui le conduisent à demander cette modification.

Dans le cas où le déclassement est consécutif à une suppression ou à une modification d'emploi, l'employeur doit auparavant explorer toutes possibilités d'affectation, au moment du déclassement, à un poste de niveau équivalent, y compris les possibilités de formation préalable.

Simultanément à la notification précitée, l'employeur, sauf avis contraire de l'intéressé, indique par écrit aux délégués du personnel concernés les propositions de déclassement.

L'intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques entraînant un déclassement, l'employeur doit informer chaque salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié n'entraîne pas une rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

En cas d'acceptation, le salarié a droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence sont conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

L'acceptation d'un déclassement à la suite d'une suppression ou d'une modification d'emploi donne pendant 3 ans au salarié déclassé droit à la réintégration en cas de rétablissement de l'emploi et une priorité en cas de création d'un poste de niveau équivalent.

Après 2 ans de non-exercice de la fonction, la nomination peut être précédée d'une période d'adaptation dont la durée ne saurait excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement et cadres.

Cette période d'adaptation est éventuellement renouvelable une seule fois, notamment dans le cas où un stage de perfectionnement s'avérerait nécessaire.

Pendant la période d'adaptation, le salarié bénéficie d'une indemnité différentielle lui assurant au moins les appointements minimaux garantis de la catégorie ou du groupe considéré.

Au cas où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, l'intéressé reprend de plein droit son emploi précédent ou, à défaut, un emploi de qualification équivalente dans les conditions n'entraînant pas l'application des articles 15 et 16 traitant des mutations, sauf accord entre les parties.

Mutation en territoire métropolitain

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 9 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-37, étendu par arrêté du 17 novembre 2003 JORF 6 décembre 2003.

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et à confier à un salarié une fonction nécessitant l'installation dans une région différente du territoire métropolitain, il est tenu de proposer au préalable à l'intéressé les conditions de cette mutation et de les lui confirmer par écrit.

Le salarié dispose, à partir de la date de réception de cette notification, d'un délai de 1 mois pour faire connaître, par écrit, son acceptation ou son refus.

Le refus du salarié n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par des conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de 1 mois à dater de l'acceptation.

Pour permettre au salarié de se rendre compte des conditions de vie locale, eu égard notamment au logement et à la scolarité des enfants, il lui est attribué, avant l'acceptation de la mutation et sauf déplacement effectué antérieurement dans le cadre des dispositions de l'article 23, un congé réservant sur place 2 fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi.

Après acceptation de la mutation, un autre congé réservant sur place 2 fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi, est attribué au salarié pour effectuer le règlement des formalités administratives.

2 jours supplémentaires sont attribués au salarié pour procéder à son déménagement.

Les frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), sont pris en charge par l'employeur.

Les modalités de transport sont fixées par accord préalable entre les parties. En outre, une indemnité d'installation ou de réinstallation est allouée au salarié.

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 années passées au lieu de sa nouvelle résidence a droit au remboursement de ses frais de retour à sa résidence au moment de sa mutation. Ce remboursement s'entend des frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal) ainsi que des frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, jusqu'au lieu de sa première résidence ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de retour n'est exigible que si le déménagement intervient dans les 3 mois suivant l'échéance du préavis.

En cas de décès du salarié muté, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

Embauche ou mutation hors territoire métropolitain

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une embauche ou d'une mutation, l'employeur est tenu de lui proposer au préalable, et de lui confirmer par écrit, les conditions de cette embauche ou de cette mutation qui font l'objet d'un dispositif contractuel entre l'employeur et le salarié. Ce dispositif, valant contrat de travail au sens de la législation française, doit contenir les stipulations minima ci-après :

- lieu de l'affectation ;
- qualification et/ou fonction de l'intéressé ;
- nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- montant et modalités de la rémunération ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement de l'intéressé et éventuellement de sa famille ;
- conditions d'hébergement et de transport local éventuel ;
- montant et modalités de versement de l'indemnité d'installation ;
- durée et rémunération des congés annuels ;
- garantie en matière d'allocations familiales, de retraite et de prévoyance, et de chômage ;
- modalités de résiliation du contrat ;
- durée du préavis et montant de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- conditions de rapatriement anticipé pour cas de force majeure concernant l'intéressé ou sa famille.

L'employeur s'efforce en outre de communiquer à l'intéressé toute information relative aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement propres au lieu d'emploi.

Dans le cas de mutation, les stipulations du premier alinéa ci-dessus s'intégrant dans le rapport contractuel entre l'employeur et le salarié, ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. Le refus du salarié n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

Un salarié ne peut être muté hors du territoire métropolitain qu'après avoir satisfait à un examen médical approprié.

En cas d'acceptation de la mutation, le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de 1 mois à dater de la confirmation.

Tout salarié muté peut, s'il le désire, se faire accompagner par sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la fiscalité française). Dans cette hypothèse et à la demande du salarié, ces personnes subissent un examen médical approprié.

Les frais justifiés du déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par accord préalable entre les parties.

En cas de mutation, l'employeur doit prévoir, si besoin est, des garanties concernant les risques maladie, vieillesse et décès complémentaires à celles assurées par les régimes locaux obligatoires dans les pays d'affectation de telle sorte que l'intéressé bénéficie de garanties équivalentes en pratique pour lui à celles que lui assuraient la législation et la réglementation françaises.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de licenciement, non provoqué par une faute lourde du salarié, les frais de rapatriement (frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, et frais de transport) de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans la mesure où ce rapatriement intervient dans les 6 mois suivant la date de licenciement.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

Pour le personnel muté, le contrat de travail initial métropolitain reprend son plein effet à l'expiration de la mutation, sauf en cas de licenciement ou de démission. Le salarié muté bénéficie lors de sa réintégration des avantages d'ancienneté qu'il aurait acquis en métropole pendant la durée de sa mutation.

Préavis (délai-congé)

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Le terme de préavis correspond au délai-congé tel que défini dans le code du travail. La durée et les modalités du préavis sont fixées dans les conventions annexes par catégorie.

Licenciements collectifs

Article 18

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise, ou l'établissement, et des charges de famille, cette ancienneté étant majorée de 1 année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au-dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même lieu géographique. A cet effet, chaque entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement.

La proposition de réengagement est effectuée par l'employeur dès qu'une vacance de poste existe dans un emploi devenu disponible et compatible avec la qualification du salarié licencié.

Si, dans le délai de 1 mois après la réception de la proposition de réengagement, l'intéressé refuse l'emploi proposé ou ne donne pas suite, il perd de ce fait sa garantie.

Le réengagement prend effet après expiration du préavis dû par l'intéressé à son dernier employeur.

Le salarié ainsi engagé conserve le bénéfice des avantages individuels acquis au moment de son licenciement.

Conseil de discipline

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

A l'issue de l'entretien préalable, toute proposition de licenciement pour faute constituant une infraction à la discipline, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde justifiant une rupture immédiate du contrat de travail prononcée par l'employeur, est soumise pour avis à un conseil de discipline, lorsque l'intéressé en fait expressément la demande.

Cette demande, formulée par écrit, doit parvenir à l'employeur 8 jours calendaires après la première présentation de la proposition, envoyée en recommandé avec avis de réception, informant le salarié du motif de son licenciement et du délai dont il dispose pour saisir le conseil de discipline.

En l'absence de demande de saisine exprimée dans le délai prescrit, ce courrier vaut notification de licenciement.

Si la demande est valablement effectuée, le salarié reçoit copie de l'exposé complet des motifs de sa comparution, avant la tenue du conseil de discipline. Il a le droit de prendre connaissance de l'ensemble du dossier. Il peut également se faire assister d'une personne choisie par lui parmi le personnel de l'entreprise.

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;

- de 2 membres désignés par l'employeur ;

- de 2 représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des délégués du personnel au lieu où siège le conseil.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les délégués du personnel les plus anciens de la catégorie à laquelle appartient le salarié en cause sont désignés d'office.

En cas de carence de l'un ou des représentants du personnel visés aux deux précédents alinéas, ou de l'intéressé, dûment convoqués, le conseil de discipline siège valablement.

A l'issue d'un scrutin secret, l'avis du conseil de discipline est signé et transmis, dans les formes et délais pouvant être précisés dans le règlement intérieur, par le président à l'employeur à qui il appartient de statuer. Le délai de 1 mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où le conseil de discipline a rendu son avis écrit.

L'avis est également porté à la connaissance du salarié.

Indemnité de licenciement

Article 20

En vigueur étendu

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

PAR TRANCHE d'ancienneté	CADRES	AGENTS d'encadrement techniciens, ouvriers et employés	
De 0 à 5 ans	1/5 de mois	1/5 de mois	Par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
De 5 à 10 ans	2/5 de mois	2/5 de mois	Par année de présence au-delà de 5 ans.
De 10 ans à 15 ans	4/5 de mois	3/5 de mois	Par année de présence au-delà de 10 ans.
De 15 ans à 20 ans	1 mois	4/5 de mois	Par année de présence au-delà de 15 ans.
Au-delà de 20 ans	1 mois	1 mois	Par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois d'appointements.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculée comme il est indiqué ci-dessus, peut être réduit après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, de 25 % en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif de l'entreprise.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en 2 fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de traitement.

Départ ou mise à la retraite du salarié

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13 avril 2005 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-22 étendu par arrêté du 16 janvier 2006 JORF 25 janvier 2006. Les départs et mises à la retraite des salariés sont régis par les dispositions du code du travail et de la sécurité sociale ainsi que par les articles 12 des annexes I et II et l'article 16 de l'annexe III de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les conditions de la mise à la retraite des salariés avant 65 ans, à l'initiative de l'employeur, sont définies par accord de branche.

Durée du travail

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002. La durée du travail dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention est régie par la législation en vigueur (1).

(1) La durée du travail est actuellement régie par le décret n° 49-469 du 4 avril 1949 et l'arrêté du 23 août 1950.

Déplacement

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Est considéré comme en déplacement tout salarié se trouvant éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement dont la durée ne saurait excéder 4 mois par an, sauf accord de l'intéressé, ou lorsque la nature de la fonction suppose un déplacement soit permanent, soit de longue durée.

En raison du caractère particulier de l'exploitation aérienne, les salariés sont en principe tenus d'exécuter un ordre de déplacement donné par l'employeur, sauf en cas de force majeure justifiée (raison de santé ou événement familial).

a) Transport :

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur, qui a le choix du moyen de transport utilisé, ce choix devant éventuellement tenir compte de l'avis du médecin du travail. Les déplacements de nuit en chemin de fer sont effectués, dans la mesure du possible, en couchette.

Les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donnent lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé.

Le cas des heures passées en voyage en dehors de l'horaire habituel de travail est résolu par accord particulier au sein de chaque entreprise.

b) Indemnités de déplacement :

Les frais de séjour, dont l'importance dépend des conditions de déplacement et du lieu dans lequel s'effectue celui-ci, sont fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables.

c) Maladie, accident, décès, vieillesse :

L'employeur intervient auprès de la sécurité sociale pour que soit garanti au salarié en déplacement et à sa famille le maintien de la couverture des différents risques.

En cas de déplacement dans un territoire où ne s'applique pas une législation de sécurité sociale, et lorsque ce déplacement doit excéder la durée pendant laquelle l'intéressé reste couvert par la législation française, l'employeur doit prévoir des garanties concernant les risques maladie, accident, décès et vieillesse, équivalentes à celles qu'assurait à l'intéressé la législation française.

En cas de maladie ou d'accident, les indemnités de déplacement continuent à être payées intégralement jusqu'au moment où l'intéressé étant reconnu médicalement transportable peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur.

En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

Les prestations de la sécurité sociale et des régimes complémentaires auxquelles l'intéressé peut prétendre au titre des cas prévus au présent paragraphe viennent en déduction des versements faits par l'employeur à ce titre.

Travail à temps partiel

Article 24 En vigueur étendu

a) Définition et initiative du travail à temps partiel

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont le contrat prévoit une durée de travail inférieure à la durée fixée par la loi ou si elle est inférieure à celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps partiel peut avoir été mis en place à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, entraînant dans chaque cas des modalités spécifiques détaillées dans les paragraphes ci-après.

On entend par temps partiel à l'initiative du salarié tout avenant au contrat de travail instituant un temps partiel qui a été précédé d'une demande expresse du salarié établie conformément aux dispositions du paragraphe c 1°.

Tout autre contrat à temps partiel est réputé être à l'initiative de l'employeur, notamment les embauches directes à temps partiel.

b) Contrat de travail

1° Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il doit être conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi ; dans ce cas, la date de son échéance ou sa durée minimale doit être mentionnée.

2° Si, en raison du nombre d'heures complémentaires effectuées, la durée réellement travaillée par le salarié - sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines - a dépassé la durée prévue au contrat de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée fixée au contrat doit être modifiée (sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié). Doit alors être ajoutée à la durée fixée au contrat la différence entre la durée du travail effectuée et la durée stipulée au contrat.

c) Modification du contrat

1° A la demande du salarié :

Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut demander :

- un poste à temps partiel s'il est à temps plein ;
- un poste à temps plein s'il est à temps partiel, pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée, renouvelable selon les modalités déterminées par accord entre les parties.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent prendre ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Conformément à l'article 9 de la présente convention, les emplois disponibles à temps plein et à temps partiel sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) auprès de l'employeur en respectant un préavis de 6 semaines par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire.

Cette demande, lorsqu'elle vise l'obtention d'un temps partiel, doit préciser l'horaire souhaité ainsi que ses modalités de répartition.

L'employeur, au plus tard 1 mois après la première présentation de cette demande, doit apporter une réponse écrite (lettre recommandée avec avis de réception).

Cette réponse précise l'acceptation ou le refus de la demande :

- en cas d'acceptation, un avenant est établi conformément aux dispositions du code du travail ;
- en cas de refus, l'employeur doit en expliciter le motif.

S'il le souhaite, le salarié pourra renouveler sa demande.

2° Sur proposition de l'employeur :

Lorsque l'employeur propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour l'accepter ou la refuser par écrit ;
- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour avis, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel (1).

Lorsqu'un employeur envisage de proposer à un salarié travaillant à temps partiel un passage à plein temps, la procédure est définie au sein de chaque entreprise.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ou à plein temps ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

d) Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet. Les heures complémentaires sont payées en plus de la rémunération mensualisée, conformément aux dispositions légales.

e) Garanties individuelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient intégralement des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction -, de congé de parenté, sous réserve des adaptations prévues par la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1° L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques est déterminé pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

2° La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de protection (longue maladie, maternité) est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que le personnel à temps complet.

3° Le calcul des avantages financiers s'effectue au prorata de l'horaire contractuel du salarié.

4° Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel ; de ce fait, le chômage des jours fériés compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de leur salaire et appointements.

5° Les salariés à temps partiel remplissant les conditions exigées des salariés à temps plein bénéficient des mêmes avantages en matière de repas : tickets-restaurant, primes repas, indemnités de non-cantine, quand ils existent dans l'entreprise ou l'établissement.

6° Compte tenu des spécificités du transport aérien, la modification de la répartition de la durée du travail peut être notifiée au plus tard 5 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

f) Gratification annuelle

Par exception aux dispositions de l'article 36 de la convention collective nationale, et aux dispositions du point e 3° du présent article, les heures complémentaires sont prises en compte pour le calcul de la gratification annuelle.

Les heures complémentaires retenues sont celles réalisées dans la période de référence d'acquisition de la gratification annuelle.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées au sein de chaque entreprise.

g) Durée du travail

Dans de nombreux cas, les salariés à temps partiel travaillent des journées complètes ; les dispositions d'organisation au sein d'une journée sont donc communes aux salariés travaillant à temps partiel et aux salariés à temps plein.

1° Les salariés à temps partiel bénéficient par conséquent de l'ensemble des dispositions en matière de durée du travail prévues à l'article 22 de la présente convention.

2° Par exception au principe ci-dessus, et afin d'ajouter aux garanties dévolues aux salariés à temps partiel, la durée minimale de travail continu est fixée à 2 h 30. Cette durée minimale peut être augmentée et l'amplitude de travail fixée par accord d'entreprise.

3° Afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les entreprises s'efforcent prioritairement de proposer aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires. Ces heures complémentaires sont plafonnées à 1/3 de la durée du travail contractuelle pour les salariés étant entrés dans le temps partiel à l'initiative de l'employeur et à 1/10 de la durée du travail contractuelle pour ceux étant entrés dans le temps partiel à leur initiative (2).

4° *Les heures complémentaires effectuées pour suivre des formations dispensées par l'employeur sont considérées comme hors quota pour l'application de la limite des 10 % fixé au paragraphe 3° en ce qui concerne les salariés étant entrés dans le temps partiel à leur initiative* (3).

5° Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de l'horaire contractuel des salariés à temps plein, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail.

6° Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

h) Congés payés (4)

En terme d'acquisition, les droits sont les mêmes pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein ; la consommation, en revanche, se fait selon la règle suivante liée au nombre de jours contractuellement travaillés par semaine : 1 jour pris = 1 x 6 / nombre de jours travaillés.

En matière d'indemnisation, les années de changement d'horaire ne donnent lieu à aucun décompte particulier, le mécanisme légal (salaire virtuel, valeur du dixième) équilibrant de lui-même l'indemnisation.

i) Indemnités de départ

Ces indemnités sont calculées en fonction de l'ancienneté, la durée de celle-ci doit être décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à plein temps. L'équilibre se fait, par rapport aux salariés à plein temps, en fonction du salaire que les années de travail à temps partiel ou minoré par rapport à un salaire temps plein.

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite du salarié dans un délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification du contrat de travail du fait de l'employeur, l'indemnité de départ, si elle est due, est calculée - pour cette année - sur la base du salaire à temps plein.

j) Nombre d'heures pour recherche d'emploi

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi telle que prévue par les annexes de la présente convention en cas de démission ou de licenciement est calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

(3) Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 29 avril 2002 (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

(4)

Absences

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 9 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-37 étendu par arrêté du 17 novembre 2003 JORF 6 décembre 2003.

Toute absence imprévisible doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification motivée adressée à l'employeur dans le plus court délai.

Sauf cas de force majeure, cette notification doit parvenir dans les 3 jours qui suivent la constatation de l'absence.

En dehors des absences découlant des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles, est considéré comme étant en absence régulière, tout travailleur absent pour un des motifs suivants :

- autorisation de l'employeur ou de son représentant ;

- maladie, accident ou blessure de l'intéressé ;

- décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant. Ces dispositions sont également applicables au salarié lié à un partenaire par un pacte civil de solidarité ;

- cas de force majeure.

La justification de ces absences peut être demandée par l'employeur.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Des dispositions sont précisées dans les annexes par catégorie en ce qui concerne l'absence justifiée par une maladie ou un accident.

L'absence irrégulière permet à l'employeur de constater une faute du fait du salarié. Si cette absence excède le délai de 3 jours prévu ci-dessus, la rupture du contrat de travail peut être engagée à l'initiative de l'employeur, celui-ci devant alors la notifier au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-3 et L. 122-41 du code du travail (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

Accident. - Maladie

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les règles autres que l'indemnisation sont définies dans les annexes par catégorie.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés continuent de recevoir leurs appointements effectifs normaux du dernier mois complet d'activité, à l'exclusion des primes inhérentes à leur fonction, sur la base ci-après :

ANCIENNETÉ	CADRE	AGENT d'encadrement et technicien	OUVRIER et employé
1 an à 5 ans	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement	2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à demi-traitement	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
5 ans à 10 ans	4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement	2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à demi-traitement
10 ans à 15 ans	5 mois à plein traitement et 5 mois	4 mois à plein traitement et 4 mois	3 mois à plein traitement et 3 mois

	à demi-traitement	à demi-traitement	à demi-traitement
Plus de 15 ans	6 mois à plein traitement et 6 mois à demi-traitement	5 mois à plein traitement et 5 mois à demi-traitement	4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement

Ces indemnités sont réduites de la valeur des indemnités journalières perçues par l'intéressé :

- soit au titre de la sécurité sociale pendant toute la durée de l'indemnisation ;

- soit au titre des régimes de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein traitement ; la retenue des prestations perçues à ce titre pour la période d'indemnisation à demi-traitement est limitée à la part correspondant aux versements patronaux.

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective du travail interviennent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Au cours de cette même année civile, la fréquence des absences admises sans retenue des 3 premiers jours est la suivante :

CADRE	AGENT d'encadrement et technicien	OUVRIER et employé	ANCIENNETÉ
	1 absence		Moins de 2 ans
	2 absences		2 ans à 5 ans
	3 absences	2 absences	Plus de 5 ans

Dans le cas où un salarié ayant donné sa démission tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie sera attribuée dans les conditions prévues ci-dessus, elle cessera en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

Congés payés

Article 27 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 72 du 13 avril 2005, étendu par arrêté du 12 octobre 2005, JORF 22 octobre 2005

Tout membre du personnel bénéficie de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de présence dans l'entreprise, portés à 31 jours ouvrables par an après 5 ans d'ancienneté et à 32 jours ouvrables après 10 ans. Pour l'appréciation de cette durée de présence, sont comprises, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, la maladie indemnisée conformément aux dispositions de l'article 26, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées par l'employeur.

Les jours d'absence pour maladie de courte durée constatée par certificat médical et les congés indemnisés pour enfants malades, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées par l'employeur, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne peuvent s'imputer sur la durée du congé annuel.

En raison du caractère de continuité des services du transport aérien, l'employeur peut étendre la période des congés payés sur l'année entière. En conséquence, les droits de congé annuel sont majorés comme suit au titre des congés pris durant la période du 1er novembre au 30 avril :

- 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours de congé ;
- 2 jours ouvrables pour 6 à 11 jours de congé ;
- 3 jours ouvrables pour 12 jours de congé et plus.

L'ordre des départs en congé est fixé compte tenu des nécessités du service, des situations familiales, de l'ancienneté (1).

Les entreprises qui prévoient des dispositions internes permettant d'acquérir plus de 3 jours de congés supplémentaires en fonction des dates et périodes des prises de congé, pourront par un accord collectif spécifique, concernant l'ensemble ou certaines catégories de personnels, substituer à titre de contrepartie au moins équivalente, toute autre disposition à l'attribution des jours d'ancienneté prévus à l'alinéa 1 du présent article prévoyant l'acquisition d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par an après 5 ans d'ancienneté et 2 jours après 10 ans.

L'interruption du congé résultant du rappel par l'employeur donne lieu au remboursement des frais de déplacement afférents au trajet aller et retour du lieu de séjour au lieu d'affectation dans l'entreprise. Les jours de déplacement ainsi provoqués sont considérés comme journées de travail n'entrant pas dans le décompte des congés annuels payés. Le rappel ne peut avoir pour effet de réduire la majoration éventuellement due au jour du départ initial au titre de la période durant laquelle le congé était pris.

En ce qui concerne l'année d'embauche, le salarié peut bénéficier à sa demande, après 3 mois de présence dans l'entreprise, d'un congé sans solde, complémentaire aux droits acquis et ouverts, dans les conditions ci-dessus, de telle sorte que le total de ses congés pris au titre de l'année considérée puisse atteindre 12 jours ouvrables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-7 du code du travail et 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (arrêté du 29 avril 2002 art. 1er).

Parentalité

Article 28 En vigueur étendu

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité.

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-17 à L. 1225-26.

4° Allaitement.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé d'adoption.

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-44 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

2° Congé parental d'éducation.

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3° Congé pour enfant malade.

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

CAS PREVU PAR LA LOI (art. L. 122-28-8)		CONVENTION COLLECTIVE (art. 28)
1 enfant de moins de 16 ans	3 jours non indemnisés	4 jours indemnisés
3 enfants ou plus	5 jours non indemnisés	6 jours indemnisés, dès le 2 ^e enfant
Cas particulier de l'enfant de moins de 1 an	5 jours non indemnisés	4 jours indemnisés, plus 5 jours non indemnisés

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue (1).

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-9 du code du travail (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

Jours de fêtes légales

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Tout salarié bénéficie annuellement de 9 jours de fêtes légales autres que le 1er Mai, s'il a régulièrement travaillé ou s'il s'est trouvé en absence régulière le jour de travail suivant le jour férié considéré.

Le chômage de ces jours de fêtes légales ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires. Il peut donner lieu à récupération dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le personnel qui, en raison des nécessités du service, travaille un de ces jours de fêtes légales, est rémunéré dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai, ou est crédité de 1 jour de congé supplémentaire, le choix s'effectuant par accord des parties. Ces dispositions ne sont pas applicables si l'intéressé bénéficie de compensations forfaitaires.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 30 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 9 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-37 étendu par arrêté du 17 novembre 2003 JORF 6 décembre 2003.

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, beaux-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-20-1 du code du travail, 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1978 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, et 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

Service militaire

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 9 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-37 étendu par arrêté du 17 novembre 2003 JORF 6 décembre 2003.

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Pendant la durée du service, l'employeur garde la faculté de licencier des bénéficiaires des 2 alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés. Il doit dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires prévues par la loi sur le recrutement et d'une durée au plus égale à 30 jours par an, non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par le salarié. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué au moment de son départ.

Un jour de congé rémunéré est accordé pour la participation à l'appel de préparation à la défense d'un salarié ou d'un apprenti âgé de 16 à 25 ans.

Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail

Article 32

En vigueur étendu

Les employeurs doivent appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en application notamment de la quatrième partie du code du travail.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément aux dispositions du code du travail.

Formation des représentants du personnel : dans les CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés

Article 33

En vigueur étendu

a) Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions définies par le premier alinéa de l'article L. 4614-14, alinéa 1, du code du travail.

b) Nature de la formation

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de l'entreprise ou de l'établissement. Elle répond au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

2° Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite entreprendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

La formation des membres du CHSCT est imputable aux jours de congé d'éducation concernant la formation économique, sociale et syndicale.

d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT sont les suivantes :

- les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ;
- les instituts spécialisés ;
- les organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutes ces institutions précitées délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

e) Frais pris en charge par l'employeur au titre de la formation et maintien de la rémunération des intéressés

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

L'employeur prend en charge sur présentation des justificatifs :

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordé par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes (montant fixé par arrêté ministériel) ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant journalier de l'indemnité de mission des fonctionnaires du groupe II (montant fixé par arrêté ministériel).

Reclassement du personnel victime d'accident du travail : ou atteint de maladie professionnelle

Article 34

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Le salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est reclassé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions qui suivent s'appliquent également au salarié bénéficiaire d'une rente.

S'il est déclaré apte par le médecin du travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait précédemment.

S'il est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, le salarié a priorité, dans la mesure des emplois disponibles, pour être affecté dans un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, approprié à ses capacités. Il ne peut résulter de ce reclassement aucune réduction de salaire correspondant au nouvel emploi occupé.

Par ailleurs, le salarié perçoit dès sa reprise d'activité, le salaire afférent à son dernier emploi pendant les périodes suivantes :

- 1 mois jusqu'à 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.

Calcul de l'ancienneté

Article 35

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles L. 1225-54 et L. 1225-65 du code du travail (congé parental d'éducation et congé de présence parental), les congés spéciaux prévues par la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol aux articles 28 b, 3°, et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Gratification annuelle

Article 36

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Il est institué une gratification annuelle (prime de fin d'année) dont les modalités sont déterminées au sein de chaque entreprise.

Elle est, au minimum, égale à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de l'intéressé.

Pour le calcul de cette prime, sont prises en compte les périodes d'absence indemnisées que la présente convention collective met à la charge de l'employeur.

Indemnités de servitude

Article 37

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Tout salarié qui, pour les besoins du service, est contraint de se déplacer en dehors des heures où il pourrait utiliser les transports en commun lorsqu'ils existent, est indemnisé des frais qu'il est ainsi amené à engager. Cette indemnisation intervient dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les délégués syndicaux, ou à défaut les délégués du personnel. En l'absence d'un tel accord, l'indemnisation se fait sur justifications.

En l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun, tout salarié est indemnisé des frais liés à cette servitude particulière dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement.

Travail des femmes et des jeunes salariés

Article 38

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

Les premières reçoivent le salaire afférent à leur emploi, les seconds le salaire correspondant à leur âge et à leur emploi.

Apprentissage, formation professionnelle

Article 39

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Indépendamment de l'application des dispositions légales ou réglementaires sur l'apprentissage et la formation professionnelle, la direction de l'entreprise accorde aux membres du personnel qui suivent des cours professionnels, ou poursuivent leur instruction, des facilités compatibles avec l'organisation et les nécessités du service.

Les entreprises sont en droit d'exiger de leurs personnels qu'ils suivent des stages d'adaptation aux techniques nouvelles.

Le salarié qui, pour des motifs valables, ne pourrait suivre de tels stages et dont le maintien dans l'établissement dans une situation équivalente serait impossible bénéficierait du préavis et des indemnités prévus, en cas de licenciement, par la présente convention.

Lorsque des stages d'adaptation ou de perfectionnement sont exigés du personnel, le temps passé par celui-ci est rémunéré et les frais qu'ils occasionnent leur sont remboursés.

La formation professionnelle est assurée conformément à l'accord des partenaires sociaux qui figure en annexe V à la présente convention.

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 9 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-37 étendu par arrêté du 17 novembre 2003 JORF 6 décembre 2003.

a) Composition et fonctionnement de la CPNE

En application de l'accord sur l'emploi du 10 février 1969, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi du transport aérien.

Cette commission est composée d'un représentant titulaire de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre de représentants titulaires patronaux égal au total des représentants titulaires des organisations syndicales de salariés.

Des suppléants peuvent être désignés en nombre égal au nombre des représentants titulaires.

Les suppléants reçoivent les mêmes documents que les membres titulaires.

La CPNE se réunit au moins une fois par semestre.

Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent avoir lieu avec l'accord des parties.

Les représentants des employeurs assurent la charge du secrétariat de la commission.

b) Mission de la CPNE en matière d'emploi

Dans les secteurs couverts par la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien, en plus des missions prévues par les accords interprofessionnels modifiés du 10 février 1969 précité et du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels, cette commission a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'établir, au moins annuellement, un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs d'ordre économique, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ;
- de procéder au suivi du fonctionnement de la cellule de reclassement dont la mise en place serait décidée par accord des partenaires sociaux de la branche ;
- de dresser et de tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession, en précisant les catégories de travailleurs concernés ;
- de prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherche leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration, notamment quand ils ont à résoudre des problèmes consécutifs à des licenciements collectifs survenus dans la même branche d'activité.

La commission ne peut ni interférer ni faire obstacle, dans l'accomplissement des tâches qui lui incombent, à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux entreprises et aux comités d'entreprise.

c) Mission de la CPNE en matière de formation professionnelle

Les parties signataires sont convenues de confier à la CPNE du transport aérien un rôle important dans la définition des politiques et des moyens de formation

complémentaires, afin de permettre à chaque salarié de se perfectionner en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi dans la profession où il travaille.

La CPNE a vocation pour agréer les cours, stages ou sessions et non les organismes qui les gèrent. Elle doit agréer les cours, stages ou sessions de formation présentant un intérêt reconnu par la profession parce qu'ils correspondent le mieux aux évolutions de l'emploi à moyen et long terme. Ainsi, les salariés qui demandent une autorisation d'absence pour suivre ces formations ont les meilleures chances de progresser dans la hiérarchie professionnelle en se dirigeant vers des fonctions ou des métiers devant se développer.

L'agrément de la CPNE porte sur des cours, stages ou sessions externes aux entreprises concernées ainsi que sur des cours, stages ou sessions organisés par ces mêmes entreprises. Toutefois, dans l'entreprise organisatrice, seules les demandes individuelles émanant de salariés autres que ceux de la catégorie pour laquelle ils sont organisés sont retenues au titre du congé-formation.

La CPNE doit garder présent à l'esprit que certaines étapes de la formation professionnelle s'appuient sur des connaissances générales ou techniques indispensables.

La CPNE adresse aux entreprises la liste des formations qu'elle a agréées.

Suivant le cas, les horaires de travail des salariés sont aménagés en fonction des horaires des stages.

Toutefois, il peut être dérogé à titre exceptionnel, en cas d'incident d'exploitation, à la programmation ainsi aménagée.

Enfin, la commission a pouvoir de retirer l'agrément aux formations ne correspondant plus à la demande ou ne présentant plus les garanties de qualité indispensables.

Les salariés peuvent prendre connaissance des modalités d'application des principes ci-dessus auprès du service formation de leur entreprise ou de la CPNE.

Conventions annexes par catégorie

Article 41

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Des conventions annexes par catégorie fixant les conditions particulières du travail sont établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- annexe I " Cadres " ;
- annexe II " Agents d'encadrement et techniciens " ;
- annexe III " Ouvriers et employés " .

Avantages acquis

Article 42

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de ladite convention et de ses annexes.

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés est seul appliqué.

Date d'application et d'actualisation

Article 43

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention collective a pris effet le 1er juin 1959.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Dépôt de la convention

Article 44

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La convention collective initiale, signée le 22 mai 1959, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publié au Journal officiel du 21 janvier 1964 conformément au code du travail.

Les avenants à la présente convention font l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Textes Attachés

Annexe I : " Cadres" Convention du 26 juin 1962

Syndicat national des transporteurs aériens.

Fédération des cadres de l'aviation civile et commerciale C.G.C. ;
Fédération nationale des moyens de transports C.G.T. ;
Fédération des travaux publics et des transports C.G.T.-F.O. ;
Fédération nationale de l'aviation civile C.F.T.C.

Association des transporteurs aériens régionaux (A.T.A.R.) (16-10-75) ;
Fédération nationale indépendante des moyens de transports, manutention et connexes C.F.T. (12-10-67) ;
Fédération générale des transports et de l'équipement C.F.D.T. (17-12-70).

Dénonciation en date du 25 juin 1987 par la Chambre syndicale du transport aérien (article 7).

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément à l'article 41 de la convention collective nationale, les conditions particulières de travail des cadres occupés dans les entreprises visées par cette convention.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention annexe, les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle éprouvée qui leur confère des capacités équivalentes ;
2. Occuper dans l'entreprise un emploi où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Sont notamment hors du domaine de la convention :

- a) Les collaborateurs diplômés qui auraient conclu ou concluraient un contrat de louage de service verbal ou écrit en vue de remplir des fonctions du ressort des conventions annexes ouvriers, employés ou techniciens et agents d'encadrement ;
- b) Les bénéficiaires du régime de la retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus ;
- c) Les cadres occupant des fonctions supérieures à celles définies dans la présente convention annexe.

Classification. - Coefficients hiérarchiques et rémunérations

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 72 du 13 avril 2005, étendu par arrêté du 12 octobre 2005, JORF 22 octobre 2005

a) Classifications :

Les cadres visés par la présente convention annexe sont classés compte tenu de l'importance de l'entreprise et de l'importance réelle des fonctions exercées dans l'un des 3 groupes définis ci-dessous.

Les positions types ainsi définies constituent des repères indépendants les uns des autres pouvant se retrouver en totalité ou en partie seulement dans une entreprise.

Elles ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables suivant les entreprises.

Groupe I

I.A. (coefficient 300) - I B (coefficient 360).

Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui

revient en fait à leur chef.

Cette position comprend 2 degrés, A et B, qui permettent de tenir compte de l'importance des fonctions du degré de responsabilité de la valeur personnelle de l'intéressé.

Groupe II

II.A. (coefficient 420).

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadres des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes.

Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

II.B. (coefficient 510).

Cadres répondant à la même définition que les cadres situés en II A, dont l'importance des fonctions, le degré de responsabilité et la valeur personnelle peuvent les amener à prendre une responsabilité complète et permanente.

Groupe III

II.A. (coefficient 600).

Cadres occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles des cadres de la position ci-dessus, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs d'entre eux, soit que leur situation exige une valeur professionnelle élevée.

Ces cadres assument dans leurs fonctions des responsabilités complètes et permanentes.

III.B. (coefficient 750).

Il ne peut être donné de définition correspondant aux postes occupés par les cadres classés dans ce groupe. L'existence de ces postes ne se justifie que par la valeur, la nature des fonctions, l'importance de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services.

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités.

b) Salaires minima mensuels :

" Les salaires minima mensuels correspondant aux différents groupes fixés au paragraphe a comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives à la durée du travail ;
- des indemnités conventionnelles ou non ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Période d'essai

Article 3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La durée de période d'essai est de 3 mois pour les cadres des groupes I et II, de 6 mois pour les cadres du groupe III.

Ces périodes peuvent éventuellement être prolongées d'une durée égale pour des fonctions présentant des difficultés particulières, après entretien entre l'employeur et le salarié, confirmé par écrit au cours de la période d'essai.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans indemnité ni préavis.

Toutefois, après le 83e jour pour les cadres des groupes I et II, le délai de prévenance, sauf grave ou force majeure, est de 7 jours. En cas de renouvellement de la période d'essai et pendant la durée de cette nouvelle période, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

Pour les cadres du groupe III, après le 165e jour, le délai de prévenance est, sauf faute grave ou force majeure, de 15 jours. En cas de renouvellement et pendant la durée de cette nouvelle période, le délai de prévenance est porté à 30 jours.

Les préavis mentionnés aux deux alinéas précédents peuvent être signifiés jusqu'au dernier jour de la période d'essai en cours, qu'il s'agisse de la période initiale ou de la période renouvelée.

Le délai de prévenance peut être remplacé en tout ou partie par une compensation correspondante versée par l'employeur, notamment dans le cas où sa prise en compte conduirait à un dépassement des durées stipulées aux deux premiers alinéas du présent article.

Promotion

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution de la garantie qui lui était précédemment accordée dans le cadre de la présente convention annexe.

Durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les dispositions légales relatives à la durée du travail et à ses limitations s'appliquent aux cadres. En raison du caractère particulier de l'exploitation aérienne, il est fréquent que les heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités et aux aléas de cette exploitation et il doit en être tenu compte dans la rémunération des intéressés.

C'est pourquoi les appointements des cadres ont généralement un caractère forfaitaire. Ils sont établis :

- soit par un forfait global contractuel tenant compte des variations d'horaires dues à des heures supplémentaires, à des heures de travail de nuit, de dimanche ou de jour férié, effectuées périodiquement ;
- soit, comme pour les autres catégories de personnel à régime d'appointements mensuels, en fonction de l'horaire réellement effectué.

En cas de travaux exceptionnels non compensés ayant conduit le cadre à travailler en dehors des horaires prévus ou contractuels l'intéressé doit en recevoir une contrepartie.

Arrêté du 29 avril 2002 art. 1 : l'article 5 (durée du travail) de l'annexe I susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui prévoient la nécessité d'un accord complémentaire comprenant les clauses obligatoires définies audit article, dans le cadre des conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Accident maladie Accident du travail, maladie professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

a) Accident - Maladie

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le contrat peut être rompu si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre dont l'indisponibilité persiste au-delà d'une période qui est fixée dans le cadre de chaque entreprise. Dans ce cas, la notification du remplacement et de la rupture en résultant est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle ne peut avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 26 de la convention collective nationale, dont il aurait pu bénéficier au titre de cette maladie jusqu'à épuisement de ses droits (1).

L'employeur doit verser au cadre dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. L'intéressé perçoit, en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement (2).

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie, pendant un délai de 1 an, d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

b) Accident du travail - Maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subie ou contractée dans l'entreprise ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

c) Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

Arrêté du 29 avril 2002 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 6 (accident, maladie-accident du travail, maladie professionnelle) de l'annexe I susvisée est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail. Le troisième alinéa de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement.

Déplacements

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

a) Transport

Les déplacements en avion sont effectués en principe en classe "touriste" et en 1re classe dans la limite des places disponibles.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en 1re classe et de nuit, si possible, en couchette.

En cas d'accident, les cadres bénéficient des dispositions de la législation du travail et, dans le cas où une assurance est attachée automatiquement au billet de passage, des dispositions de celle-ci.

b) Indemnités de déplacement

Les cadres en déplacement continuent à bénéficier de l'intégralité de leur traitement.

Des indemnités de déplacement sont allouées au cadre en déplacement à l'effet de rembourser forfaitairement les frais supplémentaires qui leurs sont imposés.

Leur taux varie suivant le lieu et l'importance des fonctions exercées par le cadre.

Les conditions d'attribution et le taux des frais de déplacement sont fixés par l'entreprise qui les communique aux délégués du personnel.

Mutation en territoire métropolitain

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Dans les conditions du 10e alinéa de l'article 15 de la convention collective nationale, il est alloué en outre, au cadre de plus de 55 ans, muté à titre individuel alors qu'il n'a pas fait l'objet d'une telle mesure pendant les 10 années qui précèdent, 510 fois la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire, en cas de retour à sa résidence au moment de sa mutation.

Le bénéfice de cette mesure est étendue, dans les mêmes conditions, au cadre remplissant les mêmes critères, qui prend sa retraite ou bénéficie du régime de l'allocation de remplacement pour l'emploi.

Mutation hors du territoire métropolitain

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, l'employeur lui applique, en complément de celles prévues à l'article 16 des clauses générales, les dispositions du présent article :

1. Indemnités d'installation

Il est alloué au cadre muté hors du territoire métropolitain suivant les modalités déterminées au sein de chaque entreprise une indemnité d'installation.

Une indemnité d'installation est de même versée :

- soit, lorsque à la suite d'une réaffectation en métropole d'une durée minimum de 3 ans, le cadre fait l'objet d'une nouvelle mutation hors du territoire métropolitain ;

- soit en cas de nouvelle mutation hors du territoire métropolitain dans un lieu dont les sujétions climatiques sont de nature à entraîner manifestement pour l'intéressé un renouvellement partiel des dépenses d'installations.

2. Réaffectation

Pour la réaffectation en métropole, il est tenu compte de la qualification professionnelle et de l'expérience acquises par l'intéressé.

3. Formation

L'entreprise prend prioritairement en considération les besoins de formation professionnelle continue s'avérant utile en raison du séjour prolongé hors de la métropole et de l'évolution des techniques dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

Préavis

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Tout cadre qui désire quitter l'entreprise doit présenter sa démission par écrit.

Tout licenciement doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit dans les formes légales.

Après la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure, de faute grave ou disposition particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est de 3 mois (1).

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux reçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat individuel de travail.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou de départ volontaire, le cadre et autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois en accord avec son employeur pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le cadre licencié peut, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

(1) Arrêté du 29 avril 2002 art. 1 : le troisième alinéa de l'article 10 (préavis) de l'annexe I susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-6 du code du travail.

Clause de non-concurrence

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

L'employeur a la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente. Dans ce cas l'interdiction ne peut excéder une durée de 6 mois et doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans les 8 jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Cette clause n'est pas applicable en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif total de l'entreprise.

Départ en retraite

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13 avril 2005 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-22 étendu par arrêté du 16 janvier 2006 JORF 25 janvier 2006.

L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

Le cadre prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à 65 ans reçoit une indemnité de fin de carrière de cadre, à raison de 1/5 de mois de salaires par année d'ancienneté, sans que cette indemnité puisse dépasser 6 mois de traitement.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Dans le cas où un cadre prend sa retraite à son initiative ou par suite de maladie, à un âge compris entre 60 et 65 ans, il reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus.

Une indemnité calculée sur la même base est versée aux cadres de plus de 50 ans devant cesser leur activité pour invalidité de catégorie II ou III et ayant au moins 10 ans d'ancienneté.

Conciliation

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Tous les différends collectifs concernant les cadres, qui n'auraient pu être réglés au niveau de l'entreprise, sont soumis, par la partie la plus diligente, à une sous-commission de conciliation " cadres " fonctionnant selon les modalités prévues à l'article 2 de la convention collective nationale.

Cette sous-commission ne doit comprendre que des salariés appartenant à la catégorie " Cadres " mandatés par les organisations syndicales représentatives.

Date d'application et d'actualisation

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente annexe a pris effet le 26 juin 1962.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Dépôt de la convention

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe, signée le 26 juin 1962, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publié au Journal officiel du 21 janvier 1964, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Annexe II : "Agents de maîtrise et techniciens " Convention du 26 février 1963

Syndicat national des transporteurs aériens.

Fédération des cadres de l'aviation civile et commerciale C.G.C. ;
Fédération nationale des moyens de transports C.G.T. ;
Fédération des travaux publics et des transports C.G.T.-F.O. ;
Fédération nationale de l'aviation civile C.F.T.C.

Association des transporteurs aériens régionaux (A.T.A.R.) (16-10-75) ;
Fédération nationale indépendante des moyens de transports, manutention et connexes C.F.T. (12-10-67) ;
Fédération générale des transports et de l'équipement C.F.D.T. (17-12-70).

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale, les conditions particulières de travail des agents d'encadrement et des techniciens occupés dans les entreprises visées par cette convention.

Classifications, coefficients hiérarchiques et rémunérations

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 72 du 13 avril 2005, arrêté d'extension du 12 octobre 2005, JORF 22 octobre 2005

a) Les agents d'encadrement et techniciens visés par la présente convention annexe sont classés par référence à l'annexe IV " Classifications ".

b) Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire à l'exception :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La durée de la période d'essai est de 1 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de prolongation, un préavis réciproque de 1 semaine est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Promotion

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les agents d'encadrement et techniciens peuvent demander à passer, lorsqu'il existe, l'examen d'accès à une qualification supérieure ou, s'il n'en existe pas, à effectuer la période d'essai correspondant au nouvel emploi dont les modalités sont établies à cet effet.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

A compétence et aptitudes égales, il est fait appel en priorité au personnel ayant déjà effectué un remplacement provisoire dans le poste.

Durée du travail et heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les dispositions légales relatives à la durée du travail et aux majorations d'heures supplémentaires s'appliquent aux agents d'encadrement et techniciens.

Les appointements des agents d'encadrement et techniciens sont établis soit comme pour les autres catégories de personnel au régime d'appointements mensuels en fonction de l'horaire qu'ils effectuent, soit par forfait incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires ou à des horaires spéciaux.

Travail du dimanche et de nuit

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 %.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et sont calculées sur le même salaire de base que celles-ci.

Arrêté du 29 avril 2002 art. 1 : l'article 6 (travail du dimanche et de nuit) de l'annexe II susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, selon lesquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement, qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

Indemnité de panier

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 72 du 13 avril 2005, étendu par arrêté du 12 octobre 2005, JORF 22 octobre 2005

Les agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 4 heures de travail pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué.

Temps de repas

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les agents d'encadrement et techniciens qui ne pourraient aux heures normales des repas bénéficier d'un temps d'arrêt supérieur à 30 minutes sont considérés comme ayant travaillé sans interruption.

Prime d'ancienneté

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Il est attribué aux agents d'encadrement et techniciens une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 35 de la

convention collective nationale.

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

Accident, maladie. - Accident du travail, maladie professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

a) Accident, maladie :

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Toutefois, le contrat peut être rompu si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

La notification de la rupture de travail est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne peut cependant être procédé à cette notification tant que l'intéressé n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein traitement.

En cas d'incapacité permanente partielle, les dispositions des premier et deuxième alinéas des articles 14 et 15 des clauses générales de la présente convention sont applicables.

L'employeur doit verser à l'agent d'encadrement ou au technicien dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. L'intéressé perçoit en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai de 1 an, à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réengagement.

b) Accident du travail, maladie professionnelle :

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subi ou contractée dans l'entreprise ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

c) Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

Arrêté du 29 avril 2002 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 10 (accident, maladie-accident du travail, maladie professionnelle) de l'annexe II susvisée est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail. Le troisième alinéa de l'article 10 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement.

Préavis

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Après la période d'essai, la durée du préavis, sauf cas de force majeure ou de faute grave, est fixée à :

- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;
- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 2 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

L'inobservation du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'agent d'encadrement ou le technicien aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié et sauf cas de licenciement collectif, l'agent d'encadrement ou le technicien doit à l'employeur une indemnité calculée pour le temps restant à courir sur la base du salaire forfaitaire mensuel.

En cas de licenciement, autre que collectif, l'agent d'encadrement ou le technicien licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, les agents d'encadrement et techniciens sont autorisés à s'absenter pendant 50 heures, à raison de 2 heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces 50 heures est fixée d'un commun accord. Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. A défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. A partir du moment où il a trouvé un emploi, l'agent d'encadrement ou le technicien ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Départ en retraite

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13 avril 2005 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-22 étendu par arrêté du 16 janvier 2006 JORF 25 janvier 2006. L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du code de la sécurité sociale (1).

L'agent d'encadrement ou le technicien prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à 65 ans reçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise (2).

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base d'un 6e de mois de salaire par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis (2).

Toutefois l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois d'appointements.

Dans le cas où un agent d'encadrement ou un technicien ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite à son initiative, à un âge compris entre 60 et 65 ans, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

Clause de non-concurrence

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

L'employeur a la faculté de prévoir qu'un agent d'encadrement ou un technicien qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 6 mois et doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du traitement de l'agent d'encadrement ou du technicien au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant l'agent d'encadrement ou technicien de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification du préavis, ou en cas de non-observation du préavis, dans les 8 jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Cette clause n'est pas applicable en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif total de l'entreprise.

Date d'application et d'actualisation

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe a pris effet le 1er mars 1963.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Dépôt de la convention

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe, signée le 26 février 1963, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publiée au Journal officiel du 21 janvier 1964, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Annexe III : " Ouvriers et employés " Avenant n° 32 du 24 mars 1982

Syndicat national des transporteurs aériens.

Fédération des cadres de l'aviation civile et commerciale CGC ;

Fédération nationale des moyens de transports CGT ;

Fédération des travaux publics et des transports CGT-FO ;

Fédération nationale de l'aviation civile CFTC.

Association des transporteurs aériens régionaux (ATAR) (16-10-75) ;

Fédération nationale indépendante des moyens de transports, manutention et connexes CFT (12-10-67) ;

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT (17-12-70).

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention nationale, les conditions particulières de travail du personnel des catégories " Ouvriers et employés " occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Classification.- Coefficients hiérarchiques et rémunérations

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 72 du 13 avril 2005, arrêté d'extension du 12 octobre 2005, JORF 22 octobre 2005

a) Les ouvriers et employés visés par la présente convention annexe sont classés par référence à l'annexe IV " Classifications ".

b) Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception des primes, majorations et gratifications suivantes :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Rémunération des salariés de moins de 18 ans

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Dans tous les cas où les jeunes ouvriers et employés de moins de 18 ans effectuent de façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Dans le cas contraire, les salaires des intéressés ne peuvent subir, à l'embauche, par rapport aux salaires des ouvriers et employés adultes, des abattements supérieurs à :

- 20 % de 16 à 17 ans ;
- 10 % de 17 à 18 ans.

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ces abattements sont supprimés.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Salaire minimum mensuel

Article 4

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant n° 63 du 12 juillet 2001 art. 3 BO conventions collectives 2001-39 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002. (réservé)

Période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue par une embauche.

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de 1 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de prolongation, un préavis réciproque de 1 semaine est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Promotion

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les ouvriers et employés peuvent demander à passer, lorsqu'il existe, l'examen d'accès à une qualification supérieure ou, s'il n'en existe pas, à effectuer une période d'essai correspondant au nouvel emploi dont les modalités sont établies à cet effet.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi de classification équivalente ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Remplacement provisoire

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Lorsqu'un salarié a effectué un remplacement dans un emploi d'une catégorie supérieure d'une durée supérieure à 6 mois, il a priorité pour accéder à cet emploi ou à un emploi de cette catégorie.

Heures supplémentaires

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

Par dérogation à cette règle, l'ouvrier ou l'employé n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins 1 semaine conserve le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires au prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident.

Travail du dimanche et de nuit

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 %.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et sont calculées sur le même salaire de base que celles-ci.

Arrêté du 29 avril 2002 art. 1 : l'article 9 (travail du dimanche et de nuit) de l'annexe III susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, selon lesquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement, qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

Prime d'ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Il est attribué aux ouvriers et employés une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 35 de la convention collective nationale.

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

Indemnité de panier

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 72 du 13 avril 2005, étendu par arrêté du 12 octobre 2005, JORF 22 octobre 2005

Les ouvriers ou employés effectuant au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures, bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué.

Temps de pause

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Pour les ouvriers et employés travaillant dans des équipes successives ou en application d'horaires spéciaux, les arrêts de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 minutes, accordés pour la pause, sont décomptés comme temps de travail effectif.

Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

A titre exceptionnel, des primes spéciales sont attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

Le versement de ces primes est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; toute modification ou amélioration des conditions de travail ayant motivé le versement de ces primes entraîne la révision ou la suppression.

Le montant de ces primes est fixé par la direction, après consultation des délégués.

Accident, maladie Accident du travail, maladie professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

a) Accident, maladie

Les absences résultant d'accident ou de maladie et justifiées par l'intéressé dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent être, pendant une durée de 6 mois, la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Toutefois, le contrat peut être rompu avant l'expiration du délai fixé ci-dessus si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé.

Il n'est procédé à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Dans ce cas, l'employeur doit en aviser l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

L'employeur doit verser au salarié dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. Il perçoit en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat est rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie, pendant un délai de 6 mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence à la réembauche. Toutefois, dans le cas d'une longue maladie reconnue par la sécurité sociale, ce délai de 6 mois est décompté à partir de la date d'autorisation de reprise du travail. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

b) Accident du travail, maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subie ou contractée dans l'entreprise, ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

c) Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

Arrêté du 29 avril 2002 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 14 (accident, maladie-accident du travail, maladie professionnelle) de l'annexe III susvisée est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail. Les troisième et quatrième alinéas de l'article 14 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement.

Préavis

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Après la période d'essai, la durée du préavis, sauf cas de force majeure ou de faute grave, est fixée à :

- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;
- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 2 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

L'inobservation du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'ouvrier ou l'employé aurait reçu s'il avait accompli son travail.

Dans le cas de l'inobservation du préavis par le salarié et sauf cas de licenciement collectif, l'ouvrier ou l'employé doit à l'employeur une indemnité calculée pour le temps restant à courir sur la base du salaire forfaitaire mensuel.

En cas de licenciement, autre que collectif, l'ouvrier ou l'employé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier ou l'employé est autorisé à s'absenter pendant 50 heures, à raison de 2 heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces 50 heures est fixée d'un commun accord. Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. A défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. A partir du moment où il a trouvé un emploi, l'ouvrier ou l'employé ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Indemnité de départ à la retraite

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13 avril 2005 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-22 étendu par arrêté du 16 janvier 2006 JORF 25 janvier 2006.

L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale (1).

L'ouvrier ou l'employé prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à 65 ans reçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Dans le cas où l'ouvrier, ou l'employé, ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre 60 et 65 ans, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 29 avril 2002, art. 1er).

Habillement

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement.

Date d'application et d'actualisation

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe a pris effet le 1er avril 1982.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Dépôt de la convention

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention annexe, signée le 24 mars 1982, a fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et d'une extension par arrêté du 22 novembre 1982 publié au Journal officiel du 6 janvier 1983, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Section

Annexe IV Avenant n° 55 du 18 novembre 1996 relatif à la classification

La fédération nationale de l'aviation marchande (FNAM) ;

Le syndicat des compagnies aériennes autonomes (SCARA).

La fédération nationale de l'aviation civile CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

La fédération de l'équipement, des transports et des services CGT-FO.

Nouvelle classification

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Ainsi que le prévoit le code du travail, il convient d'actualiser régulièrement les systèmes de classification en vigueur.

Cette actualisation était nécessaire : certaines fonctions n'étaient pas prises en compte, d'autres ayant évolué. C'est l'objet des tableaux figurant en annexe au présent accord.

Présentation générale

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Cette nouvelle classification organise la hiérarchie des fonctions indépendamment de la filière ou du métier considéré.

2.1. Emplois repères

Elle s'organise autour de la notion d'emplois repères ; ces emplois repères sont ceux reflétant les principales activités rencontrées dans les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Ils ne sont donc pas le recensement exhaustif de tous les emplois pouvant exister.

Ils recouvrent des appellations qui peuvent être très diverses d'une entreprise à l'autre ; voire, au sein d'une même entreprise, un emploi repère peut recouvrir différents postes de travail.

Chaque employeur doit communiquer, à la demande du salarié, son positionnement par rapport aux emplois repères de la convention collective.

Chaque emploi repère est assorti d'un coefficient minimum applicable pour le calcul de la rémunération minimale, d'une définition des fonctions essentielles qu'il implique et des compétences qu'il exige à l'embauche.

Ces indications de niveau de formation ne signifient donc pas qu'il existe nécessairement une relation conventionnelle entre niveau de formation et niveau d'activité (niveau fonctionnel). Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se satisfait normalement du type de formation indiquée, les connaissances correspondant à un niveau pouvant être acquises tant par expérience professionnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation.

Le classement professionnel est, en tout état de cause, déterminé par les fonctions réellement et habituellement exercées par le salarié et correspond aux fonctions essentielles de l'emploi repère de la convention.

2.2. Filières

Les emplois ont été regroupés en 6 filières cohérentes entre elles :

- exploitation ;
- commerciale ;
- administrative ;
- maintenance ;
- informatique et télécommunications ;
- logistique et divers.

Cette dernière, par les emplois repères génériques qu'elle regroupe, permet de classer tous les emplois non compris dans les autres filières.

Cette présentation par filière est à usage méthodologique et ne vise pas à recouvrir l'ensemble des pratiques existant dans les entreprises.

Elles peuvent conserver les regroupements habituellement utilisés en interne.

2.3. Niveaux

Au sein de chaque filière, les emplois repères sont classés en 5 niveaux allant du premier niveau hiérarchique au niveau technicien supérieur et encadrement. Les 3 premiers niveaux sont régis par les dispositions de la convention, annexe III, et les 2 derniers niveaux sont régis par les dispositions de la convention, annexe II.

Mise en oeuvre

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

3.1. Rémunération

L'application de la présente annexe ne peut pas être la cause d'une baisse du montant de la rémunération totale annuelle du salaire.

Il est, par ailleurs, systématiquement vérifié, quelles que soient les modalités internes spécifiques à chaque entreprise, que le salaire de base de chaque salarié, quel que soit son mode de calcul au sein de l'entreprise, est au moins égal au salaire minimum conventionnel tel que défini aux articles 2 des conventions, annexes I, II, III.

Les entreprises déterminent librement par la négociation les modalités de rémunération dès lors qu'elles respectent les salaires minima fixés par la présente classification.

En particulier, rien n'interdit que le salaire minimum pratiqué à un niveau ou coefficient donné soit supérieur au salaire du début du coefficient supérieur.

3.2. Evolution de carrière

Le système de classification ci-annexé correspond à une photographie de l'ensemble des emplois repères.

Il existe des emplois repères avec plusieurs niveaux, ce qui permet une évolution de carrière dans un emploi repère donné.

Ceci n'implique aucune évolution automatique d'un emploi repère à un autre, ou au sein d'un emploi repère d'un niveau à un autre, cette évolution étant du ressort de la politique d'entreprise.

Dépôt

Article 4 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente annexe découle de la modification de l'annexe " Repère hiérarchique " du 23 septembre 1983 (avenant n° 40) par avenant n° 55 du 18 novembre 1996 qui a fait l'objet d'un dépôt et d'une extension par arrêté du 14 mai 1997 publié au Journal officiel du 3 juin 1997.

Annexe IV relatif à la classification (Avenant n° 55 du 18 novembre 1996)

CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS-REPÈRES PAR FILIÈRE

Filière exploitation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

NIVEAU	COEFFICIENT	EMPLOIS repères	FONCTIONS Essentielles de l'emploi	COMPETENCES Exigées à l'embauche
"Ouvriers et employés" (réf. convention, annexe III) (voir mise à jour par l'avenant n° 63 du 12 juillet 2001)				
1er niveau hiérarchique	160	Ouvrier de manutention et de nettoyage.	Effectue des travaux simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
	160	Chauffeur.	Assure la conduite des véhicules.	Permis VL.
	160	Manutentionnaire de chargement.	Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable.	
2e niveau qualifié	165	Assistant de piste.	Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidanges et toilettes.	Niveau CAP.
	170	Chauffeur qualifié.	Conduit les véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi.	Permis VL, TC et permis PL avec formation ou expérience.
	170	Magasinier fret.	Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage, état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	170	Agent de commissariat 1.	Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	175	Tractiste avion.	Conduit les engins de tractage des avions.	Aptitude à obtenir l'autorisation spéciale.
	175	Agent de passage 1.	Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	175	Assistant avion.	Assure des opérations d'assistance au sol de l'avion et notamment les arrivées et les départs au casque.	Expérience professionnelle.
	175	Agent de fret.	Enregistre le fret en s'assurant du respect des conditions d'acceptation et en contrôlant les documents d'accompagnement et de taxation.	Formation niveau secondaire ou expérience professionnelle.
	180	Agent de trafic 1.	Etablit sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieure les documents de trafic conformément à la réglementation, éventuellement à l'aide de l'outil informatique.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	185	Agent de commissariat 2.	Gère les stocks et contrôle l'armement.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	185	Agent de passage 2.	Assure en outre les opérations de transit et de correspondance.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.

3e niveau qualifié	195	Agent de planning et de programmation PN.	Etablit les rotations des équipages.	Niveau bac.
	200	Agent de passage 3.	Est capable de résoudre les litiges liés aux opérations de débarquement et d'embarquement dont les litiges bagages.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
	200	Agent de trafic 2.	Outre les tâches dévolues à l'agent trafic 1, jouit d'une large autonomie dans l'exercice de ses fonctions.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	220	Régulateur PN.	Gère en temps réel la mise en oeuvre du planning PN.	
" Agent d'encadrement et techniciens " (réf. convention annexe III)				
4e niveau technicien et agent de coordination	235	Technicien de trafic	Outre les tâches de l'agent trafic, organise et supervise au sol toutes opérations d'assistance pré-vol, post-vol.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Technicien d'opération.	Assure la préparation opérationnelle des vols en liaison avec le PNT.	
	235	Technicien de fret.	Traite et enregistre toutes expéditions présentant des particularités physiques ou documentaires, effectue les opérations en douane et résout les litiges éventuels.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Technicien de commissariat.	Coordonne et contrôle la mise à bord des prestations hôtelières et/ou est responsable de l'armement sécurité.	
	235	Agent de coordination d'exploitation.	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
5e niveau technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien supérieur d'opérations.	Conçoit les documents de vol et/ou analyse les paramètres de vol. Participe à la régulation des vols.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Technicien supérieur d'exploitation	Outre les tâches du technicien de trafic, assure la supervision au sol de l'ensemble des relations avec les intervenants extérieurs et concourant.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement d'exploitation.	Encadre et anime des agents techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	290	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation.	Idem agent d'encadrement.	
"cadres" (réf. convention, annexe I)				
1er niveau	300			

Filière commerciale

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

NIVEAU	COEFFICIENT	EMPLOIS repères	FONCTIONS Essentielles de l'emploi	COMPETENCES Exigées à l'embauche
"Ouvriers et employés" (réf. convention, annexe III)				
1er niveau hiérarchique	160	Agent d'accueil.	Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.

	160	Coursier.	Trie et achemine les documents commerciaux.	Permis VL.
2e niveau qualifié	175	Assistant commercial.	Prépare le travail des attachés commerciaux et/ou assure le suivi des ventes.	Formation niveau secondaire.
	180	Agent de réservation 1.	Effectue les opérations relatives à la réservation (vente par téléphone, passagers individuels, agences de voyages).	Idem.
	180	Agent de comptoir 1.	Effectue les opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport.	Idem.
3e niveau très qualifié	195	Agent de réservation 2.	Effectue toutes opérations complexes relatives à la réservation.	Formation niveau bac. expérience et autonomie dans le poste.
	200	Agent de comptoir 2.	Effectue toutes opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport (constructions tarifaires).	Formation niveau bac. Expérience dans le poste. Bonne connaissance des procédures et des opérations tarifaires.
	220	Agent de contrôle réservation.	Gère la modulation de l'offre en réservation.	Niveau bac. Expérience du comptoir et de la réservation.
Agents d'encadrement et techniciens (réf. convention, annexe II)				
4e niveau Technicien et agent de coordination	235	Technicien commercial	Personnel expérimenté dans les différentes fonctions (réservations, contrôle, ventes) l'amenant, outre la résolution de problèmes complexes, à concevoir des procédures et leurs moyens de mise en oeuvre.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Attaché commercial.	Même une action de vente auprès des personnes ou organismes susceptibles d'utiliser les produits.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Agent de coordination commercial	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agent qu'il anime.	BTS, DUT et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
Agents d'encadrement et technicien (réf. convention, annexe II)				
5e niveau Agent d'encadrement	260	Agent d'encadrement commercial	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	290	Agent d'encadrement commercial supérieur.	Idem agent d'encadrement commercial.	
"cadres" (réf. convention, annexe I)				
1er niveau	300			

Filière administrative

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

NIVEAU	COEFFICIENT	EMPLOIS repères	FONCTIONS essentielles de l'emploi	COMPÉTENCES exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. convention, annexe III)				
1 ^{er} niveau hiérarchique	160	Agent d'accueil	Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
	160	Employé administratif.	Exécute les tâches administratives simples (à l'aide éventuellement de matériel télécoms, ou bureautique) à partir de consignes précises détaillées.	BEPC, niveau CAP (type employé de bureau). Connaissance d'une version simple de logiciel de traitement de texte et/ou de matériel téléphonique.
2 ^e niveau qualifié	170	Agent administratif 1.	Traite des informations en vue de rédaction simple, de la mise à jour de documents, de suivi de dossiers, sur la base d'instructions détaillées qui lui sont fournies (y compris sur le mode opératoire).	Formation niveau secondaire ou CAP (type employé de bureau ou employé des services administratifs).
	170	Agent comptable 1.	Enregistre les données et exécute les opérations comptables courantes à partir de directives d'un comptable d'un niveau hiérarchique supérieur.	Niveau de formation secondaire ou CAP employé de comptabilité. BEP administration commerciale et comptable.
	170	Sténodactylo 1.	Prend sous dictée courante et retranscrit à l'aide de matériel bureautique.	Niveau formation secondaire ou CAP ou pratique de la sténo-graphie. Connaissance d'un logi-ciel de traitement de texte.
	180	Secrétaire 1.		

			Exécute les travaux de secrétariat d'une unité, assiste le ou les responsables pour la tenue des dossiers et réunions.	CAP employé des services administratifs et commerciaux, BEP communication administrative et secrétariat et/ou expérience professionnelle. Connaissance de logiciels de traitement de texte et de tableurs. Notions de lecture de l'anglais.
3 ^e niveau très qualifié	195	Agent administratif 2.	Interprète des données pouvant être complexes et opère un choix parmi les moyens à mettre en oeuvre dans le cadre de procédures définies (rédaction de courrier, constitution de dossiers, gestion de fichiers, suivi budgétaire de tarification, de facturation...).	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
	195	Agent comptable 2.	Outre les fonctions assumées par l'agent comptable 1, traduit en comptabilité les opérations courantes. Alimente et contrôle les imputations comptables. Fournit à la demande des extraits de compte.	Niveau bac comptabilité et/ou expérience professionnelle.
	200	Secrétaire 2.	Outre les fonctions assumées par le secrétaire 1, lui sont confiés sur instruction du responsable certains dossiers et travaux administratifs. Rédige du courrier ou de brefs compte rendus. Peut assurer la coordination d'une ou plusieurs personnes attachées au secrétariat.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
« Agent d'encadrement et techniciens » (réf. convention annexe II)				
4 ^e niveau Technicien et agent de coordination	235	Secrétaire qualifié.	Outre les fonctions de l'emploi de secrétaire 1, assiste son supérieur hiérarchique dans toutes les tâches administratives courantes et assure son secrétariat ou celui d'une unité de plusieurs personnes. Rédige les textes et les compte rendus complexes. Assure directement le suivi de dossiers particuliers.	BTS ou DUT bureautique et secrétariat ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Technicien administratif 1.	Analyse un ensemble de données complexes et participe à l'élaboration de procédures administratives (responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations de gestion ou de contrôle).	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle
	235	Technicien comptable 1.	Est polyvalent dans les opérations de comptabilité et de caisse pouvant conduire à l'établissement d'états de synthèse et budgétaires. Effectue les opérations de contrôle comptable et de gestion. Participe à l'élaboration des procédures comptables.	DUT finance et comptabilité. BTS comptabilité et gestion ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Agent de coordination administratif.	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	BTS ou DUT et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
5 ^e niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien administratif 2.	Opère la synthèse de données complexes et parfois contradictoires et propose des solutions innovantes aux problèmes posés. Assume la responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations d'analyse et de gestion avec l'assistance éventuelle d'un cadre.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Technicien comptable 2.	Outre les fonctions assumées par le technicien comptable 1, a la responsabilité d'opérations d'analyse comptable et de gestion complexes. Veille à l'application des procédures comptables.	DUT finance et comptabilité. BTS comptabilité et gestion ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement administratif.	Encadre et anime des agents techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
« Cadres » (réf. convention, annexe I)				
1 ^{er} niveau	300			

Filière maintenance

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

NIVEAU		EMPLOIS repères	FONCTIONS Essentielles de l'emploi	
--------	--	-----------------	------------------------------------	--

	COEFFICIENT			COMPETENCES Exigées à l'embauche
"Ouvriers et employés" (réf. convention, annexe III)				
1er niveau hiérarchique	160	Ouvrier de manutention et de nettoyage.	Effectue des travaux simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
2e niveau qualifié	165	Ouvrier spécialisé.	Exécute des travaux élémentaires.	Expérience professionnelle pratique sanctionnée par un essai ou niveau CAP.
	170	Ouvrier professionnel.	Est chargé d'opérations exécutées sur les instructions et sous le contrôle d'un agent d'encadrement.	CAP ou connaissance générale d'un métier sanctionnée par un essai.
	190	Maintenicien 1. Mécanicien 1.	Exécute des travaux spécialisés concourant à la maintenance ne nécessitant pas d'initiatives importantes. Les fonctions ci-dessus décrites sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.	Connaissance d'un métier sanctionnée : - soit par un diplôme professionnel civil (BEP, BP, etc.) ou militaire équivalent et/ou par une aptitude professionnelle vérifiée ; - soit par une qualification aéronautique basique (moteur, avionique, etc.).
3e niveau qualifié	215	Maintenicien 2. Mécanicien 2.	Effectue des tâches relatives à l'entretien ou à la révision de matériels ou d'équipements. Est capable, notamment, d'apprécier l'importance de défauts ou avaries constatés par lui-même ou par du personnel moins qualifié et de prendre des initiatives de réglage, de réparation ou de remplacement (total ou partiel) autorisées au cours de l'entretien. Ces fonctions sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.	Cf. Maintenicien 1 et mécanicien 1 et/ou expérience professionnelle.
" Agent d'encadrement et techniciens " (réf. convention annexe II)				
4e niveau Technicien et agent de coordination	235	Technicien 1. Maintenance. Avionique. Mécanique.	Dans la conduite de son travail et des dépannages ou révisions, est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des opérations d'entretien, de révision ou de réglage.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle éventuellement validée par un essai.
	245	Technicien 2. Maintenance. Avionique. Mécanique.	Effectue de manière autonome des opérations d'entretien ou de révision ou participe à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique de personnels de qualification moindre et/ou participe à leur formation.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Agent de coordination. Maintenance. Avionique. Mécanique.	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	BTS ou DUT et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
5e niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien supérieur 1. Maintenance. Avionique. Mécanique.	Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir un programme d'entretien et à encadrer des personnels des groupes précédents.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	295	Technicien supérieur 2. Maintenance. Avionique. Mécanique.	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, de tâches de formation ou de contrôle.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement. Maintenance. Avionique. Mécanique.	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchiques inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipe ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	295	Agent d'encadrement supérieur. Maintenance. Avionique. Mécanique.	Idem agent d'encadrement.	
"cadres" (réf. convention, annexe I)				
1er niveau	300			

Filière informatique et télécommunications

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

NIVEAU	COEFFICIENT	EMPLOIS repères	FONCTIONS Essentielles de l'emploi	COMPETENCES Exigées à l'embauche
"Ouvriers et employés" (réf. convention, annexe III)				
1er niveau hiérarchique	160	Standardiste.	Est chargé de réceptionner et de ventiler les appels téléphoniques.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
2e niveau qualifié	175	Monteur télécom 1.	Sous la conduite d'un agent de qualification supérieure, dépanne, effectue des opérations simples d'entretien des équipements.	CAP télécommunication, câbleur électronique ou BP.
3e niveau qualifié	190	Pupitreur.	Assure la conduite du fonctionnement d'un ensemble d'ordinateurs.	Expérience professionnelle et connaissance ordinateurs.
	195	Monteur télécom 2.	Installe et dépanne et effectue des opérations d'entretien complexes sous la responsabilité d'un agent de niveau supérieur.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
	200	Pupitreur 2.	Assure la conduite et dépanne sous la responsabilité du chef de salle.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
	210	Programmeur.	Participe aux dessins des organigrammes, écrit, documente et effectue les essais de programmes.	Diplôme ou stage attestant d'une formation spécialisée.
" Agent d'encadrement et techniciens " (réf. convention annexe II)				
4e niveau Technicien et agent de coordination	235	technicien informatique.	Coordonne les opérations de fonctionnement d'un ensemble d'ordinateurs.	
	235	Technicien télécom 1.	Installe et dépanne des équipements complets et complexes télécom ou télématiques.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	245	Programmeur analyste 1.	Réalise l'analyse organique et écrit les programmes, effectue les tests complets de programme ou de parties de chaîne.	
	235	Agent de coordination informatique.	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur.	BTS ou DUT et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
	235	Agent de coordination télécom.	Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il encadre.	
5e niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien télécom 2.	Participe à la conception et à la réalisation des équipements télématiques ou télécommunications.	
	270	Programmeur analyste 2.	Assure la conduite de petits projets ou de sous-ensembles de projets informatiques importants.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement informatique. Agent d'encadrement télécom.	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipe ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	290	Agent d'encadrement supérieur informatique. Agent d'encadrement supérieur télécom.	Idem agent d'encadrement.	
"cadres" (réf. convention, annexe I)				
1er niveau	300			

Filière logistique et divers

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Cette filière regroupe l'ensemble des métiers non couverts par les autres filières appartenant notamment à des secteurs de logistique, de fabrication ou d'entretien.

A titre indicatif, peuvent être cités :

- les métiers liés à l'entretien des bâtiments, du parc automobile et des engins spéciaux aéroportuaires, des cabines avion, du matériel de l'outillage ;
- les activités liées à la fabrication telles que l'édition ou la restauration collective au sein d'un restaurant d'entreprise ;
- les activités de support logistique dans les domaines des études, des méthodes, de la préparation des chantiers avions, des approvisionnements et du magasinage.

La colonne emploi reprend uniquement des niveaux repères de qualification ; ces niveaux repères doivent être complétés en pratique de l'appellation du métier exercé, par exemple : P2 peinture en bâtiment, P2 diéséliste, etc.

NIVEAU	COEFFICIENT	EMPLOIS repères	FONCTIONS Essentielles de l'emploi	COMPETENCES Exigées à l'embauche
"Ouvriers et employés" (réf. convention, annexe III)				
1er niveau hiérarchique	160	Ouvrier ou employé.	Effectue des tâches simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
2e niveau qualifié	165	Ouvrier spécialisé ou employé spécialisé.	Exécute des travaux élémentaires.	Niveau CAP ou équivalent et/ou expérience professionnelle.
	170	Ouvrier professionnel ou agent 1.	Capable d'opérations liées à son métier avec un certain degré d'autonomie.	Détention d'un CAP exigé pour le métier, ou réussite à un essai professionnel.
3e niveau qualifié	195	Ouvrier professionnel 2 ou agent 2.	Capable de mener à bien des tâches plus complexes avec une autonomie reconnue.	Détention d'un BEP exigé pour le métier et/ou expérience professionnelle équivalente.
	215	Ouvrier professionnel 3 ou agent qualifié.	Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches.	Idem ci-dessus, accompagné d'une expérience professionnelle approfondie ou diplôme niveau bac (baccalauréat professionnel, brevet de technicien).
" Agent d'encadrement et techniciens " (réf. convention annexe II)				
4e niveau technicien et agent de coordination	235	Technicien 1.	Dans la conduite de son travail est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des travaux.	BTS ou DUT ou diplôme de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	245	Technicien 2.	Effectue de manière autonome toute opération liée à son métier. Participe éventuellement à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique du personnel de qualification moindre ou de même expérience de métier et/ou participe à leur formation pratique.	BTS ou DUT spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle confirmée.
	235	Agent de coordination.	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	BTS ou DUT et/ou connaissance professionnelle des métiers de personnels encadrés intégrant la dimension sécurité.
5e niveau technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien supérieur 1.	Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir des gammes de travail et à encadrer sur le plan pratique des personnels des groupes précédents.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	295	Technicien supérieur 2.	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité ; effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, des tâches de formation pratique ou de contrôle.	BTS ou DUT ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement.	Encadre et anime des agents techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des

			à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	critères prépondérants.
	295	Agent d'encadrement supérieur.	Idem agent d'encadrement.	
"cadres" (réf. convention, annexe I)				
1er niveau	300			

Annexe IV : Classifications professionnelles (avenant n° 91 du 19 mai 2017)

FNAM

SCARA

FGTE CFDT

FNST CGT

FGT CFTC

FEETS FO

FNEMA CFE-CGC

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Le secteur du transport aérien a connu des évolutions importantes depuis une quinzaine d'années. À ce titre, il convenait d'actualiser, comme le prévoit le code du travail, les classifications professionnelles résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001. Ainsi, cette actualisation permet d'adapter la grille de classification aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur aérien et de prendre en compte leurs impacts sur les emplois et les compétences. Elle permet en outre de faciliter la construction de parcours professionnels à travers un socle de compétences et d'aptitudes commun à chacun des niveaux hiérarchiques.

De plus, dans le cadre de la mise en oeuvre de cette grille de classification rénovée, les partenaires sociaux réaffirment le nécessaire engagement des entreprises appliquant cette convention collective à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés. Elles ont en outre l'obligation de veiller à atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et de respecter le principe de non-discrimination.

La grille de classification professionnelle rénovée est l'aboutissement d'une année de négociations encadrées par un accord de méthode signé le 12 avril 2016.

L'annexe IV à la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol relative aux classifications professionnelles se structure en quatre parties :

- partie I « Présentation de la grille de classification professionnelle et mise en oeuvre » ;
- partie II « Grille de classification professionnelle » ;
- partie III « Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères » ;
- partie IV « Clauses générales ».

Partie I Présentation de la grille de classification professionnelle et mise en oeuvre

Partie I.I Présentation générale et méthode de classification

[En vigueur non étendu](#)

La présente classification professionnelle concerne exclusivement les salariés non cadres.

La classification professionnelle est dite mixte. Elle conserve son caractère Parodi, illustré par une liste d'emplois repères rattachés à des coefficients, et met en exergue des critères classants qui étaient sous-jacents dans la grille de classification précédente.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

La grille de classification résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 comportait six filières : exploitation, commerciale, administrative, maintenance, informatique et télécommunications et logistique et divers.

Les parties signataires, dans une logique de rénovation de ces filières, ont regroupé les activités autour de cinq domaines « coeur de métier ». Par conséquent, les emplois en relation avec le client, que l'on retrouvait essentiellement dans les filières exploitation et commerciale, ont été regroupés dans une même filière relation clients, les emplois de la filière Informatique et télécommunications ont été intégrés à la filière supports, et une filière logistique, dédiée aux métiers de la gestion de flux, a été créée. La logistique est donc pleinement reconnue dans le secteur du transport aérien. Les emplois « divers » de l'ancienne filière « Logistique et divers » ont de ce fait été rattachés au domaine métier le plus proche.

Ainsi, les organisations signataires conviennent que les activités exercées au sein de la branche du transport aérien s'articulent autour de cinq filières :

- filière exploitation : elle regroupe l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement du vol et les missions associées (les prestations aéroportuaires, le traitement des bagages et du fret, l'acheminement de personnes, etc.), ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement de l'aéronef lors de la touchée, de l'atterrissage au décollage, et la gestion du risque (sécurité/sûreté) ;
- filière logistique : elle regroupe l'ensemble des activités permettant de gérer, organiser et maîtriser les flux physiques (produits, marchandises...) et d'informations, ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer la préparation et la fabrication des produits, notamment dans le domaine de la restauration aérienne (catering) ;
- filière maintenance : elle regroupe l'ensemble des activités de maintien en état de navigabilité d'un aéronef, de modification, fabrication et maintenance de pièces de structures ou systèmes de l'aéronef, ainsi que l'ensemble des activités de maintien en état des engins de manutention/transport et des équipements aéronautiques, et de conception et maintenance des infrastructures, installations et bâtiments aéroportuaires ;
- filière relation clients : elle regroupe l'ensemble des activités destinées à répondre aux besoins des clients : accompagnement, services, vente et après-vente ;
- filière supports : elle regroupe l'ensemble des activités de gestion des ressources et des moyens communs aux différents métiers de l'entreprise (administration, communication, économie-finances, environnement, juridique, qualité, ressources humaines, sécurité-sûreté, systèmes d'information...).

Article 2

En vigueur non étendu

La grille de classification, divisée en niveaux hiérarchiques et échelons, se présente de la façon suivante :

Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Échelon
1er niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle	1
2e niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle	1
		2
3e niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle	1
		2
4e niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle	1
		2
5e niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer sont des critères prépondérants	1
		2

Les diplômes souhaités et/ou compétences exigées sont à associer aux critères classants définis à l'article 4 afin de positionner un emploi sur la grille de classification.

Concernant le premier niveau hiérarchique, qui est le seul à n'avoir qu'un échelon (coefficient 160), les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de conserver cette opportunité d'entrée dans l'emploi pour des salariés n'ayant pas de formation initiale ou d'expérience professionnelle. À ce titre, un parcours d'accompagnement combinant expérience et/ou formation professionnelle doit permettre à ces salariés d'évoluer vers un niveau hiérarchique supérieur dans un délai de 18 mois.

Les trois premiers niveaux sont régis par les dispositions de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la présente convention collective nationale, et les quatrième et cinquième niveaux sont régis par son annexe II « Agents d'encadrement et techniciens ».

Enfin, concernant les diplômes et/ou les compétences exigées, il est rappelé que ces connaissances et compétences peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience. Cette expérience peut être validée par la validation des acquis de l'expérience (VAE) que les partenaires sociaux souhaitent voir développée au sein de la branche.

Article 3

En vigueur non étendu

La grille de classification professionnelle est construite autour d'emplois repères dont les intitulés sont génériques et rattachés à une des cinq filières métiers.

Chaque emploi repère générique est classé dans l'un des échelons d'un niveau hiérarchique de la grille et est affecté d'un coefficient.

En vue de mieux appréhender l'utilisation des emplois repères génériques, la partie III du présent avenant prévoit un tableau de rattachement entre les emplois repères génériques de la grille rénovée et les emplois repères. Pour certains d'entre eux, les fonctions essentielles ont été complétées.

Article 4

En vigueur non étendu

La grille de classification professionnelle s'appuie sur trois critères classants. Pour chacun des niveaux hiérarchiques et des échelons qui les composent, les critères classants correspondent à un degré d'exigence en matière :

- de complexité et de technicité de l'activité mise en oeuvre ;
- d'autonomie et d'initiatives, comprises comme la latitude des actions du salarié dans l'organisation de son travail ;
- et d'animation et de coordination des activités et/ou des collaborateurs.

Les critères classants sont communs à toutes les filières et ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

Niveau hiérarchique	Éch.	Critère classant		
		Complexité/technicité de l'activité	Autonomie/initiatives	Animation/coordination
1	1	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur	
2	1	Tâches simples et/ou spécialisées	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur	
	2	Tâches spécialisées et variées	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur	
3	1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur Peut prendre des initiatives	
	2	Opérations complexes et variées	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur Peut prendre des initiatives	
4	1	Réalise des opérations techniques complexes Peut résoudre des problèmes complexes	Peut prendre des initiatives de façon courante	Peut assurer la coordination d'activités Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur Peut également contribuer à leur perfectionnement technique Fait respecter les règles
	2	Réalise des opérations techniques complexes Peut résoudre des problèmes complexes	Prend des initiatives de façon courante Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées	Peut assurer la coordination d'activités Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur Peut également contribuer à leur perfectionnement technique Fait respecter les règles
5	1	Analyse des données complexes Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré	Prend des initiatives en toute situation Peut participer à la mise en oeuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs Fait respecter les règles L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
	2	Analyse des données complexes Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré	Prend des initiatives en toute situation Participe à la mise en oeuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle Assure le développement des compétences de ses collaborateurs Fait respecter les règles L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.

Article 5

En vigueur non étendu

Pour positionner un emploi dans la grille de classification, l'entreprise suit les étapes suivantes :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0030/boc_20170030_0000_0024.pdf.)

Partie I.II Mise en oeuvre

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de la grille de classification, l'emploi du salarié se voit affecté un coefficient, lequel détermine le salaire minimum mensuel conventionnel tel que défini à l'article 2 des annexes II et III de la présente convention collective nationale. Dès lors qu'est respecté le salaire minimum conventionnel, les entreprises

déterminent le salaire, sans qu'il n'y ait de maximum défini par coefficient.

Le changement de grille de classification ne constitue pas une modification des clauses essentielles du contrat de travail. Il n'entraîne pas de diminution du salaire de base du salarié.

Article 2

En vigueur non étendu

La présente grille de classification s'inscrit dans la politique de l'emploi de la branche, favorisant ainsi la construction de parcours professionnels :

- en structurant les emplois au sein de cinq filières ;
- en créant de nouveaux emplois repères génériques ouvrant des opportunités d'évolution ;
- et en précisant, à travers les définitions des critères classants, des niveaux de compétences croissants et transverses aux cinq filières.

En effet, les critères classants, en définissant les différents niveaux de compétences requis au sein de chaque échelon de chaque niveau hiérarchique, favorisent l'évolution professionnelle du salarié et élargissent les possibilités de mobilité professionnelle au sein d'une même filière ou interfilières.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à utiliser le vivier des salariés positionnés dans le 2^e échelon d'un niveau hiérarchique N afin d'alimenter les postes du 1^{er} échelon du niveau N + 1. Cette évolution professionnelle peut s'appuyer sur divers dispositifs de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que certains métiers du transport aérien requièrent des formations ou certifications spécifiques nécessaires à l'exercice de la profession et conviennent qu'elles doivent être reconnues dans les politiques d'emploi des entreprises. À ce titre, en fonction des besoins existants ou dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les entreprises sont invitées à faciliter l'accès à la formation. Cet accès permet :

- d'une part, le développement ou le maintien dans l'emploi des salariés, leur permettant ainsi de construire leur projet de parcours professionnel pouvant aboutir à une évolution de leur positionnement ;

- d'autre part, pour les entreprises, de disposer d'un capital humain de compétences et d'expertise dans l'environnement du transport aérien international qui connaît une concurrence exacerbée.

De même, il est rappelé que l'évolution d'un salarié d'un emploi repère générique vers un emploi repère générique de niveau supérieur est du ressort de la politique de l'emploi de l'entreprise.

Partie II Grille de classification professionnelle

En vigueur non étendu

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0030/boc_20170030_0000_0024.pdf.)

PARTIE III Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères

En vigueur non étendu

La partie III permet de mettre en correspondance les coefficients et emplois repères génériques avec les emplois repères « Parodi », auxquels sont associées des « fonctions essentielles de l'emploi ».

Il est à noter que certains emplois repères n'ont pas de « fonctions essentielles de l'emploi ». Dans ce cas, la grille de correspondance renvoie vers les définitions des critères classants (voir Partie II de la présente annexe).

(Grilles de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0030/boc_20170030_0000_0024.pdf.)

Partie IV Clauses générales

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (idcc 275).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il a pour objet de réviser les dispositions de l'annexe IV de la présente convention collective relative aux classifications professionnelles résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 étendu par arrêté du 29 avril 2002. Le présent avenant annule et remplace en totalité les dispositions de l'annexe IV du 10 janvier 2001 précitée.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, il appartient à la branche de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés en matière de classifications. Par conséquent, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales

représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Article 4
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires au 1er janvier 2018. Elles le seront aux entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pouvoir être applicables avant la date du 1er janvier 2018.

Avenant n° 62 du 10 janvier 2001 portant remaniement de la convention collective (mise à jour)

Fédération nationale de l'aviation marchande ;
Syndicat des compagnies aériennes autonomes.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération nationale des syndicats de transport CGT ;
Fédération de l'équipement, des transports et des services CGT-FO.

Préambule
En vigueur étendu

La convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, ainsi que ses conventions annexes et ses annexes ont fait l'objet, à compter du 20 février 1997, d'un travail d'actualisation et de remise en forme ayant pour finalité d'en faciliter l'usage et la compréhension.

Le présent avenant est le résultat de ce travail, qui doit être complété par la négociation de dispositions conventionnelles sur la durée du travail en fonction de l'évolution législative résultant de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions prévues par les conventions, avenants et accords suivants :

- convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol du 22 mai 1959 et ses avenants successifs ;
- convention annexe " Cadres ", son annexe " Classifications " du 26 juin 1962 et ses avenants successifs ;
- convention annexe " Agents d'encadrement et techniciens " du 26 février 1963 et ses avenants successifs ;
- convention annexe " Ouvriers et employés " du 24 mars 1982 et ses avenants successifs ;
- avenant n° 55 " Classifications " du 18 novembre 1996 et son annexe ;
- accord sur la formation professionnelle dans le transport aérien du 4 juin 1985 conclu dans le cadre de l'article L. 932-2 du code du travail ;
- accord du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle ;
- accord du 21 mars 1995 portant application des articles 6 et 7 de l'accord du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle dans la branche " Transport et travail aériens " ;
- avenant n° 1 du 5 juillet 1995 aux accords du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 relatifs à la formation professionnelle dans la branche " Transport et travail aériens ".

Article 2
En vigueur étendu

Les modifications sont intégrées dans l'annexe au présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu

La signature du présent avenant ne vaut pas adhésion d'une organisation professionnelle ou d'une organisation syndicale à un avenant antérieur, dès lors que celle-ci n'en est pas signataire ou n'y a pas expressément adhéré. La liste chronologique des avenants à la convention collective du transport aérien, personnel au sol, avec leurs signataires est annexée au présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter de la date de son extension.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code.

En vigueur étendu

Liste chronologique des avenants CCN du personnel au sol

des entreprises de transport aérien

N° de l'avenant	DATE de signature	DATE d'extension	PUBLICATION au JO	SIGNATAIRES	INTITULE DES ARTICLES MODIFIES OU CREEES
Texte d'origine	22-05-59 (texte de base)	10-01-64	21-01-64 (rectificatif du 04-02-64)	SNTA CGT, CGT-FO, CFTC, CGC adhésion du SCARA le 04-06-96	texte de base
	26-06-62	10-01-64	21-01-64 (rectificatif du 04-02-64)	SNTA CGT, CGT-FO, CFTC, CGC adhésion du SCARA le 04-06-96	conv. annexe "cadres" et son annexe
	26-02-63	10-01-64	21-01-64 (rectificatif du 04-02-64)	SNTA CGT, CGT-FO, CFTC, CGC adhésion du SCARA le 04-06-96	conv. annexe "agents de maîtrise et techniciens" et son annexe
	19-06-63	10-01-64	21-01-64 (rectificatif du SCARA le 04-02-64)	SNTA CGT, CGT-FO, CFTC, CGC adhésion du SCARA le 04-06-96	conv. annexe "ouvriers" et son annexe conv. annexe "employés" et ses deux annexes avenant à l'annexe "agents de maîtrise et techniciens" avenants n°s 1 et 2 à l'annexe "cadres"
	31-10-63	10-01-64	21-01-64 (rectificatif du 04-02-96)	SNTA CGT, CGT-FO, CFTC, CGC adhésion du SCARA le 04-06-96	avenant aux conventions annexes "employés", "agents de maîtrise et techniciens" et "cadres"

N° de l'avenant	DATE de signature	DATE d'extension	PUBLICATION au JO	SIGNATAIRES	INTITULE DES ARTICLES MODIFIES OU CREEES
1	17-12-70	24-01-72	25-02-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	article 6 (délégués du personnel) article 8 (comités d'entreprise) article 8 bis (budget des oeuvres sociales) article 8 ter (élections et conditions d'âge) articles 9 à 10 (recrutement) articles 11 à 12 bis (contrats de travail) articles 13, 15 et 16 (rupture du contrat) article 17 bis (déplacement) articles 20, 21 et 25 bis (congés) modif. conv. annexes "ouvriers" (1) "employés" (2) "agents de maîtrise et techniciens" et "cadres" (4) : période d'essai (1 à 4), embauchage (1) promotion (1 à 4), travail des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés et de nuit (1 à 3), déplacements (1 à 4), mutations (1 à 4), changement de résidence (1 à 4), engagement (2 à 4)
2	27-05-71	24-01-72	25-02-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	article 1er (champ d'application) article 27 bis (CNPE)
3	24-02-72	29-09-72	13-10-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "ouvriers" : article 2 (essai - période d'essai) article 7 (salaires des jeunes ouvriers en dessous de 18 ans) article 9 (travail des jours de repos hebdomadaire et de nuit) article 14 (congés payés) article 15 (congés de maternité et des mères de famille) article 16 (accident-maladie) article 22 (indemnité de licenciement) article 23 (indemnité de départ en retraite)
4	09-03-72	29-09-72	13-10-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "employés" : article 10 (rémunération des jeunes employés au dessous de 18 ans) article 12 (travail des jours de repos hebdomadaire et de nuit) article 16 (congés payés) article 17 (congés de maternité et des mères de famille) article 18 (accident-maladie) article 21 (délai-congé) article 22 (indemnité de licenciement) article 23 (indemnité de départ en retraite)
5	23-03-72	29-09-72	13-10-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "agents de maîtrise et techniciens" : article 10 (travail des jours de repos hebdomadaire et de nuit) article 14 (congés payés) article 15 (congés de maternité et des mères de famille) article 16, 4e, alinéa b (accident-maladie) article 19 (délai-congé) article 20 (indemnité de licenciement) article 21 (indemnité de départ en retraite)
6	01-06-72	07-02-73	18-02-73	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "cadres" : article 6 (remplacement provisoire) article 9 (durée du travail) article 11 (congés payés) article 12 (congés de maternité) article 13, dernier alinéa (maladie-accident) article 14 (déplacements) article 15 (licenciement collectif) article 17 (indemnité de licenciement)

					article 18, 1er et dernier alinéas (clause non concurrence)
7	27-04-72	29-09-72	13-10-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "ouvriers" : article 10 (indemnité de panier)
8	27-04-72	29-09-72	13-10-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "employés" : article 10 (indemnité de panier)
9	27-04-72	29-09-72	13-10-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "agents de maîtrise et techniciens" : article 10 (indemnité de panier)
10	27-04-72	29-09-72	13-10-72	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
11	01-06-72	07-02-73	18-02-73	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "agents de maîtrise et techniciens" : article 18, 1er et dernier alinéa (clause de non-concurrence)
12	25-06-73	26-02-74	10-03-74	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	création du SMMGNH
13	14-03-74	non étendu		SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
14	24-07-74	11-12-74	26-12-74	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
15	08-01-75	25-06-75	11-07-75	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
16	20-04-76	08-10-76	23-10-76	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
17	07-02-77	26-07-77	06-08-77	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
18	29-06-77	18-01-78	08-02-78	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
19	28-11-77	23-08-78	12-09-78	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC	article 4 (exercice de l'action syndicale) article 6,2e alinéa (délégués du personnel) article 7, 1er et 2e alinéas (élections) article 8 (comité d'entreprise) article 9, 1er alinéa (postes à pourvoir) article 9 ter, 4e alinéa (examens ou essais) article 11 bis (déclassement) article 12 (mutation en territoire métropolitain) article 12 bis (engagement ou mutation hors du territoire métropolitain) article 14, 1er alinéa (licenciements collectifs) article 17 bis 1er alinéa (déplacements) article 21 (congés exceptionnels) article 22, 2e alinéa (service militaire) article 25 bis (indemnités de servitude)
20	04-08-78	07-02-79	17-03-79	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC	salaires
21	14-12-78	28-06-79	21-07-79	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC	article 27 ter (mission de la CPNE en matière de formation professionnelle)
22	15-03-79	24-08-79	18-09-79	SNTA CGT, CFTC, CGC, CGT-FO	salaires
23	17-10-79	28-04-80	31-05-80	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC	salaires
24	05-02-80	20-08-80	25-09-80	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC	salaires
25	22-09-80	19-02-81	20-03-81	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC	salaires
26	22-09-80	10-03-81	07-04-81	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	article 12 bis (engagement ou mutation hors du territoire métropolitain)
27	22-09-80	10-03-81	07-04-81	SNTA CGT, CFDT, CFTC	conv. annexe "cadres" : article 3 (période d'essai) article 5 (remplacement provisoire) article 6 (durée du travail) article 6 bis (gratification annuelle) article 7 (prime d'ancienneté) article 8 (congés payés) article 9 (congés de parenté) article 11 bis (mutation en territoire métropolitain) article 11 ter (mutation hors du territoire métropolitain) article 12 (licenciement collectif) article 14 (indemnité de licenciement) article 16 (départ en retraite)
28	03-02-81	27-08-81	26-09-81	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO	salaires
29	12-05-81	14-12-81	08-01-82	SNTA CGT, CFDT, CFTC	salaires
30	12-05-81	14-12-81	08-01-82	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC	conv. annexe "agents de maîtrise et techniciens" : article 5 (remplacement provisoire) article 6 bis (gratification annuelle) article 10 (prime d'ancienneté) article 11 (congés payés) article 12 (congés de parenté) article 13 (accident- maladie) article 14 (licenciement collectif) article 15 (délai-congé) article 16 (indemnité de licenciement) article 17 (départ en

					retraite)
31	23-12-81	28-04-82	19-05-82	SNTA CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
32	24-03-82	22-11-82	06-01-83	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC, CGT-FO	conv. annexe "ouvriers et employés" : réécriture complète (fusion conv "ouvriers" et "employés")
33	24-03-82	22-11-82	06-01-83	SNTA CFDT, CFTC, CGT-FO, CGC	article 19 (congés payés) conv. annexe "agents de maîtrise et techniciens" : article 11 supprimé conv. annexe "cadres" : article 8 supprimé
34	24-03-82	22-11-82	06-01-83	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	article 10 bis (remplacement provisoire) conv. annexes "agents de maîtrise et techniciens" et cadres" : article 5, 3e alinéa supprimé
35	24-03-82	22-11-82	06-01-83	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	article 16 bis (indemnité de départ à la retraite)
36	04-05-82	22-11-82	06-01-83	SNTA CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
37	18-10-82	22-04-83	07-05-83	SNTA CFDT, CFTC, CGC	article 27 bis (CNPE) 5, 5e alinéa (1) de l'article 9 (congé de parenté)
38	21-12-82	18-07-83	03-08-83	SNTA CFTC, CGC, CGT-FO	salaires
39	20-07-83	19-04-00	04-05-00	SNTA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexe "ouvriers et employés" : article 16 a, b et c
40	23-09-83	22-03-84	07-04-84	SNTA CGT, CFTC, CGC	classification coefficients hiérarchiques, appointements ("ouvriers et employés" / "agents de maîtrise et techniciens")
41	26-10-84	29-08-85	17-09-85	SNTA CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
42	04-06-85	03-12-85	15-12-85	SNTA CGT, CFDT, CFTC, CGC	article 27, dernier alinéa (apprentissage formation professionnelle)
43	20-08-85	04-02-86	14-02-86	SNTA CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
44	22-12-86	03-08-87	14-08-87	chambre syndicale du TA CGT, CGT-FO, CFTC adhésion de la CFDT le 20-05-87	article 23 bis (formation des représentants du personnel dans les CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés)
45	18-05-87	11-12-87	20-12-87	chambre syndicale du TA CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexes : article 8, 2e alinéa (ouvriers et employés") article 6 bis, 2e alinéa ("agents de maîtrise et techniciens") article 6 bis, 2e alinéa ("cadres")
46	22-12-88	05-06-89	16-06-89	chambre syndicale du TA CGT-FO, CFTC, CGC, CFDT	salaires
47	27-02-90	17-09-90	10-10-90	chambre syndicale du TA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	conv. annexes : article 15 ("ouvriers et employés"), 12 ("agents de maîtrise et techniciens") et 9("cadres") (congé de parenté)
48	20-04-90	30-11-90	14-12-90	chambre syndicale du TA CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
49	09-09-92	27-05-93	08-06-93	FNAM CGT-FO, CFDT, CFTC, CGC	salaires
50	29-06-93	03-02-94	15-02-94	FNAM CFDT, CFTC? CGC	article 9 (postes à pourvoir) article 14 (licenciements collectifs) article 27 bis (CPNE) convention de cellule de reclassement
51	30-07-93	20-02-95	28-02-95	FNAM CFTC, CGC	article 17 ter (travail à temps partiel)
52	06-04-94	26-07-94	06-08-94	FNAM CFTC, CFDT, CGC	salaires
53	02-03-95	20-07-95	02-08-95	FNAM CFTC, CGT-FO	salaires
54	26-02-96	25-06-96	04-07-96	FNAM CFTC, CFDT, CGC, CGT, CGT-FO	salaires
55	18-11-96	14-05-97	03-06-97	FNAM, SCARA CGT-FO, CFTC, CGC	classifications
56	23-12-96	25-06-97	14-08-97	FNAM, SCARA CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	article 1er (champ d'application)
57	26-09-97	18-02-98	27-02-98	FNAM, SCARA CGT-FO, CFTC, CGC	salaires
58	31-03-98	03-08-98	03-09-98	FNAM CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC	article 1er (champ d'application)
59	20-01-99	12-05-99	26-05-99	SCARA CGT-FO	salaires
60	23-02-99	04-06-99	16-06-99	FNAM, SCARA CFDT, CGT, CFTC, CGC, CGT-FO	indemnité de panier
61	23-05-00	10-11-00	25-11-00	SCARA CGT-FO	salaires

Avenant n° 63 du 12 juillet 2001 relatif aux salaires et à la formation professionnelle

Fédération nationale de l'aviation marchande ;

CFTC ;

CGT-FO ;

FNEMA CFE-CGC.

I. - Revalorisation des minima conventionnels

[En vigueur étendu](#)

Vu l'avenant n° 62 et son annexe modifiant la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, en date du 10 janvier 2001, soumis à extension et considérant l'intention des parties de définir les minima conventionnels pour une durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;

Vu l'article L. 132-12 du code du travail relatif à la négociation annuelle des salaires, il est convenu entre les signataires ce qui suit :

Article 1, 2, 3, 4

[En vigueur étendu](#)

(voir les salaires)

II - Formation professionnelle aux métiers de piste et reconnaissance des qualifications.

[En vigueur étendu](#)

Dans le cadre de l'extension du champ de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, aux employeurs et salariés des entreprises et établissements des services aéroportuaires d'assistance en escale, les partenaires sociaux ont pour objectif d'accroître la professionnalisation des personnels de la filière exploitation contribuant notamment au maintien d'un niveau de sécurité adéquat et d'inscrire la reconnaissance des qualifications des activités du traitement des bagages et de l'assistance à l'avion dans la négociation de branche.

Les dispositions qui suivent s'appuient sur les travaux engagés sous la conduite de l'Observatoire européen des métiers de l'aérien, à la suite de la transposition de la directive 96/67 CE relative à l'ouverture du marché de l'assistance en escale par décret n° 98-7 du 5 janvier 1998, au vu notamment de l'article R. 216-14, alinéas c, d, e, f et g. Ces travaux ont abouti à la rédaction d'une recommandation sur les bonnes pratiques de formation. Le CPNE a adopté une résolution visant à faire référence à cette recommandation tout particulièrement lors de la délivrance et du renouvellement des agréments de prestation de services d'assistance en escale. Ces dispositions concrétisent également l'engagement des employeurs de faire évoluer la recommandation sur les bonnes pratiques de formation en norme commune.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Considérant la recommandation portant sur les bonnes pratiques de formation aux activités de traitement de bagages et d'assistance à l'avion, la résolution de la CPNE en date du 15 décembre 1999, les travaux réalisés sur mandat de la commission nationale mixte paritaire, il est convenu de mettre en place 2 certificats de qualification professionnelle (CQP) validant les qualifications détenues par les salariés exerçant respectivement les emplois d'assistant de piste et d'assistant avion.

Pour les salariés occupant l'emploi d'agent de chargement, une formation dite " formation de base piste " sera désormais requise.

Cette formation validée sera prise en compte pour la délivrance, le cas échéant, du certificat de qualification professionnelle "Assistant de piste". Le certificat de qualification professionnelle "Assistant de piste" sera pris en compte pour la délivrance, le cas échéant, du certificat de qualification professionnelle "Assistant avion".

La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée, à partir des travaux déjà réalisés et ci-dessus mentionnés, de formaliser et d'adopter le cahier des charges pédagogiques (référentiels d'activités et compétences associées, référentiels de formation, modalités de validation de la formation, incluant la validation des acquis) et les modalités de certification.

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Au vu des travaux réalisés sur mandat de la commission nationale mixte, notamment l'analyse des métiers et activités de piste, il est convenu de procéder à l'actualisation des dispositions relatives à trois emplois repères : l'agent de chargement, l'assistant de piste, l'assistant avion.

La reconnaissance des qualifications professionnelles pour les trois emplois repères concernés se traduit par l'évolution des coefficients hiérarchiques correspondant à ces emplois.

En conséquence, la grille des classifications des emplois de la filière d'exploitation est modifiée conformément au tableau ci-après.

Classifications des emplois repères (Filière exploitation)

(Ouvriers et employés [réf. convention annexe III])

NIVEAU	COEF.	EMPLOIS repères	FONCTIONS essentielles de l'emploi	COMPETENCES exigées à l'embauche
1er niveau hiérarchique	160	Ouvrier de manutention et de nettoyage.	Effectue des travaux simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
	160	Chauffeur.	Assure la conduite des véhicules.	Permis VL.
	160	Manutentionnaire de chargement.		
2e niveau qualifié	165	Assistant de piste.		
	165			
	170			
	170			
	175			
	175			
	175			
	175			
	180			
	185			
	185			

175

NIVEAUX			
165 (1)	Agent de chargement.	Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers	Formation de base piste;
165	Chauffeur qualifié.	Conduit les véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi.	Permis VL, TC. Permis PL avec formation ou expérience.
170	Magasinier fret.	Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
170	Agent de commissariat I.	Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
175 (1)	Assistant de piste.	Effectue des opérations relatives au chargement, à la mise en place du matériel de piste, à la conduite d'engins, à l'arrivée et au placement avion, et	CQP "Assistant de piste"

		des opérations de	
		vidange et toilette.	
175	Tractiste	Conduit les engins	Aptitude à obtenir
	avion.	de tractage des avions.	l'autorisation
			spéciale.
175	Agent de	Effectue les opérations	Formation niveau
	passage 1.	d'enregistrement	secondaire et/ou
		et d'accueil.	expérience
			professionnelle.
175	Agent de	Enregistre le fret	Formation niveau
	fret.	en s'assurant du respect	secondaire ou
		des conditions	expérience
		d'acceptation et	professionnelle.
		en contrôlant les	
		documents d'accompagnement	
		et de taxation.	

185 (1)	Assistant	Effectue des opérations	CQP "Assistant
	avion.	d'assistance en piste	avion "
		et d'assistance au sol	
		de l'avion, notamment	
		les départs au casque	
		et la conduite des engins	
		de tractage des avions.	
La classification des emplois repères suivants est			
inchangée.			

(1) Pour la mise en oeuvre, se reporter à l'article 7 de l'avenant n° 63.

Article 7 En vigueur étendu

La mise en oeuvre des nouvelles classifications définies à l'article 6 s'effectue dans les conditions suivantes :

Nouveaux entrants dans l'emploi

Les nouveaux emplois repères et les coefficients hiérarchiques correspondants sont applicables aux nouveaux entrants dans l'emploi repère :

- d'agent de chargement, dès lors qu'ils justifient de la formation de base piste validée, et qu'ils mettent en oeuvre les activités de l'emploi repère ;
- d'assistant de piste, dès qu'ils détiennent le CQP "Assistant de piste" et mettent en oeuvre les activités de l'emploi repère ;
- d'assistant avion, dès qu'ils détiennent le CQP "Assistant avion" et mettent en oeuvre les activités de l'emploi repère.

Dans l'attente de la mise en oeuvre du processus de certification, les mesures transitoires concernant les personnels en poste s'appliquent aux nouveaux entrants.

Personnels en poste

Les agents de chargement qui mettent en oeuvre les activités de l'emploi repère bénéficient du passage du coefficient 160 à 165, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

La validation de la formation de base piste s'effectuera après validation des acquis et délivrance, le cas échéant, des compléments de formation nécessaires.

Les assistants de piste bénéficient de l'attribution du coefficient 170, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

Le coefficient 175 sera attribué lorsque ces personnels auront obtenu le CQP "Assistant de piste", et lorsqu'ils mettront en oeuvre les activités correspondant à la définition de l'emploi repère.

Les assistants avion bénéficient de l'attribution du coefficient 180, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

Le coefficient 185 sera attribué lorsque ces personnels auront obtenu le CQP "Assistant avion", et lorsqu'ils mettront en oeuvre les activités correspondant à la définition de l'emploi repère.

Article 8 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'achever les travaux nécessaires à la conclusion du processus de certification dans un délai maximal de 6 mois à compter de la signature du présent accord.

La mise en oeuvre des formations et de la validation des acquis devra être réalisée par les entreprises dans un délai maximal de 18 mois après la concrétisation du processus de certification.

A la lumière de ces travaux, la CPNE identifiera, notamment sur les aspects de sécurité et de sûreté, la formation nécessaire pour l'exercice des emplois du 1er niveau hiérarchique de la filière exploitation, à savoir : ouvrier de manutention et de nettoyage et chauffeur.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code.

Avenant du 14 janvier 2003 relatif au travail de nuit (1)

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 dudit code, ou sous réserve de son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 17 novembre 2003, art; 1er.).

Fédération nationale de l'aviation marchande ;

Syndicat des compagnies aériennes autonomes.

Fédération de l'équipement, des transports et des services CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services concourant au transport aérien, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 1er

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 1er du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ou les services à rendre à la clientèle ;
- soit indispensable d'allonger le temps de service à assurer, en raison notamment du caractère particulier de la notion de continuité de l'activité à assurer à la clientèle ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1er.

Contrepartie sous forme de repos compensateur

Article 3 **En vigueur étendu**

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur d'une durée forfaitaire égale à :

- 1 jour entre 270 et 339 heures effectivement travaillées ;
- 2 jours entre 400 et 899 heures effectivement travaillées ;
- 3 jours entre 900 et 1 399 heures effectivement travaillées ;
- 4 jours au-delà de 1 400 heures effectivement travaillées.

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié a droit à un repos compensateur dès lors qu'il est qualifié de travailleur de nuit. En conséquence, le quota prévu par l'article 3 précité est une condition de déclenchement de la prise de repos et non pas une condition supplémentaire d'octroi de ce droit à repos compensateur (arrêté du 17 novembre 2003, art. 1er).

Durée du travail de nuit

Article 4 **En vigueur étendu**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires.

Cette activité recouvre notamment les emplois de manutention, d'exploitation, de présence auprès de la clientèle ou de maintenance aéronautique et d'installations techniques. Pour des raisons d'organisation des plannings de travail, cette activité s'exerce généralement en cycles de travail avec une répartition moyenne sur moins de 5 jours par semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'aléas d'exploitation, pour une durée limitée dans le temps et dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail peut être portée à 12 heures par jour.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée légale ou supérieure à 6 heures, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail (arrêté du 17 novembre 2003, art. 1er).

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 5 **En vigueur étendu**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

En référence à l'article L. 213-5 et R. 213-6, le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord de l'intéressé. Un refus éventuel de sa part ne peut donner lieu à sanction.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne

peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour, après avoir exploré toutes les possibilités d'affectation à un poste de niveau équivalent, y compris les possibilités de formation préalable, ou que le salarié refuse le poste proposé. Cette rupture s'analysera comme un licenciement.

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour, si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération (en référence aux art. L. 122-25-1-1 et L. 122-26 du code du travail).

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation. La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur (en référence aux art. L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1 du code du travail).

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 6 En vigueur étendu

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 7 En vigueur étendu

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, rappelant qu'ils bénéficient des mêmes droits que le personnel en horaire de jour.

Entrée en vigueur

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 3, relatives au repos compensateur, qui s'appliqueront avec effet rétroactif au 1er mai 2002.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du transport aérien, personnel au sol.

Dépôt et publicité

Article 9 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant n° 70 du 1 juillet 2003 portant modification de la convention collective

Fédération nationale de l'aviation marchande ;
Syndicat des compagnies aériennes autonomes.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
Fédération nationale de l'aviation civile CFTC ;
Fédération de l'équipement, des transports et des services CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions des articles suivants dans le texte principal de la convention collective :

L'article 6, c, 3e alinéa, est remplacé par le paragraphe suivant :

(voir cet article)

L'article 18, 5e alinéa, est remplacé par le paragraphe suivant :

(voir cet article)

L'article 28, b, 3°, 1er alinéa, est remplacé par le paragraphe suivant :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code.

Accord du 13 avril 2005 relatif au départ et à la mise à la retraite

Fédération nationale de l'aviation marchande ;
Syndicat des compagnies aériennes autonomes.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;
Fédération générale CFTE des transports ;
Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services, CGT-FO.

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent par cet accord contribuer à préserver et à développer les emplois dans les entreprises de la branche du transport aérien et améliorer les dispositions dont bénéficient les salariés à l'occasion de leur départ ou de leur mise à la retraite.

Les parties signataires ont également veillé à prendre en compte la situation des salariés qui, ayant commencé à travailler très jeune et ayant connu de très longues carrières professionnelles ou étant considéré comme travailleurs handicapés, peuvent prétendre partir à la retraite avant 60 ans.

Le présent accord qui définit les conditions de mise à la retraite des salariés dont l'âge est inférieur à 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale précise en particulier les contreparties emploi prévues à l'article 16 de la loi du 21 août 2003.

Modification de l'article 21 de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 21 de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, intitulé " Indemnité de départ à la retraite " est remplacé par un nouvel article intitulé " Départ ou mise à la retraite du salarié " rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modification des articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

Dans ces articles, le terme " indemnité " est systématiquement substitué au terme " allocation "

Article 2.2

Il est inséré un alinéa 3 nouveau à la suite de l'alinéa 2 existant à l'article 12 de l'annexe II rédigé comme suit :

(voir cet article)

Départ ou mise à la retraite

Article 3

En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite ou dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Pour bénéficier de cette indemnité conventionnelle de départ à la retraite, le salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à pension de retraite devra justifier par écrit de son droit, à son employeur, avec les pièces attestant sa demande de liquidation de sa pension de retraite.

Mise à la retraite des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ainsi que des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des salariés âgés de plus de 60 ans et moins de 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur d'un salarié ayant atteint au moins l'âge visé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est possible.

Cette possibilité de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans s'accompagne, conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, des contreparties prévues à l'article 4.3 ci-après.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai de préavis égal à 6 mois minimum.

Cette notification sera précédée d'un entretien individuel permettant à l'employeur d'informer le salarié de son intention de le mettre à la retraite.

Cet entretien devra permettre, également, aux salariés qui le souhaiteront d'informer leur employeur de situations personnelles, familiales, ou financières particulières.

Ce délai de préavis de 6 mois peut être réduit par accord formalisé par écrit entre l'employeur et le salarié.

Article 4.2

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur d'un salarié pour lequel l'âge minimum visé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale a été abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, est possible.

Cette possibilité de mise à la retraite avant l'âge de 60 ans s'accompagne, conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, des contreparties prévues à l'article 4.3 ci-après.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai égal à 6 mois minimum.

Cette notification sera précédée d'un entretien individuel permettant à l'employeur d'informer le salarié de son intention de le mettre à la retraite.

Cet entretien devra permettre également aux salariés qui le souhaiteront d'informer leur employeur de situations personnelles, familiales, ou financières particulières.

Ce délai de préavis peut être réduit par accord formalisé entre l'employeur et le salarié.

Article 4.3

Contreparties emploi accompagnant la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de moins de 65 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé de moins de 65 ans s'accompagne de l'une des 3 contreparties emploi suivantes :

- conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour 2 mises à la retraite.

Ce contrat doit prévoir un volume d'heures de travail au moins égal à la 1/2 du total du volume d'heures de travail effectué par les salariés mis à la retraite.

Ce contrat peut notamment prendre la forme d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent également que, dans le cadre des négociations prévues par l'article L. 320-2 du code du travail visant à développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et l'anticipation des restructurations et par l'article L. 320-3 portant sur des accords organisant la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe, la contrepartie emploi visée ci-dessus pourra être fixée selon des modalités différentes à la condition expresse qu'au moins 1 contrat à durée indéterminée soit conclu pour 3 mises à la retraite.

Les parties signataires conviennent enfin de se rencontrer dans l'hypothèse où les dispositions prévues aux articles L. 320-2 et L. 320-3 viendraient à être modifiées.

- conclusion de 1 contrat à durée déterminée de 10 mois minimum pour 1 mise à la retraite qui devra nécessairement prendre la forme d'un contrat de

professionnalisation, ou d'un contrat d'apprentissage ;

- évitement de 1 licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail pour 1 mise à la retraite.

Les contreparties d'embauche s'apprécient au niveau de l'entreprise.

La prise de fonction devant intervenir au plus tôt dans un délai de 6 mois avant, ou au plus tard 10 mois après, la date de la mise à la retraite.

Autres mesures d'accompagnement

Article 5 En vigueur étendu

Article 5.1

Formation

Les parties signataires du présent accord souhaitent souligner que cet accord s'inscrit en cohérence avec l'accord du 9 septembre 2004 sur la formation professionnelle dans le transport aérien, ceci afin de répondre à l'enjeu essentiel que représentent le maintien et le développement de l'emploi au sein des entreprises de la branche.

Elles rappellent ainsi que l'accord du 9 septembre 2004 prévoit des dispositions ayant pour objectif de favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle et la professionnalisation des salariés au sein de la branche du transport aérien.

Article 5.2

Indemnité de mise à la retraite selon la catégorie professionnelle

Les dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail précisent les modalités d'attribution de l'indemnité de départ à la retraite pour tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur.

La mise à la retraite des salariés à l'initiative de l'employeur dans le cadre des articles 4.1 et 4.2 du présent accord ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Cette indemnité ne peut être ni inférieure ni se cumuler avec l'indemnité légale visée par l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail.

Elle est complétée par la mesure précisée ci-après :

Les plafonds maxima précisés dans les articles 12 des annexes I et II, et 16 de l'annexe III sont majorés de 1 mois dans le cadre de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Article 5.3

Régimes complémentaires d'assurance maladie

Les parties signataires recommandent aux entreprises ayant mis en place des régimes complémentaires d'assurance maladie d'examiner la possibilité d'offrir aux salariés qui le souhaiteraient et ayant fait liquider leur retraite à taux plein avant l'âge de 65 ans, des dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance maladie selon des conditions qui leur seraient propres.

Article 5.4

Information des instances représentatives du personnel

Les entreprises qui mettront à la retraite des salariés dans le cadre des dispositions prévues par les articles 4.1 et 4.2 du présent accord communiqueront aux instances représentatives du personnel compétentes les informations relatives aux conditions de mise en oeuvre de cet accord, et en particulier des contreparties prévues à l'article 4.3 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord seront également informées chaque année de son application dans le cadre de l'information prévue par l'article L. 132-12.

Champ d'application

Article 6 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.

Date d'effet

Article 7 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord, entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel.

Durée, révision et dénonciation

Article 8 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Clause de non-dérogation

Article 9 En vigueur étendu

Les parties signataires considérant, d'une part, le contenu et la portée pour les entreprises du transport aérien des dispositions prévues par le présent accord relatif à la retraite des salariés et prenant en compte, d'autre part, les dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail ont décidé ce qui suit :

" Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent accord sauf disposition plus favorable. "

Organisation du droit d'opposition

Article 10 En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Lettre d'adhésion du syndicat national des pilotes de ligne à la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien Lettre d'adhésion du 19 octobre 2005

En vigueur

Roissy, le 19 octobre 2005.

Le syndicat national des pilotes de ligne, Roissypôle Le Dôme, 5, rue de La Haye, BP 19955, Tremblay-en-France, 95733 Roissy - Charles-de-Gaulle Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi, Monsieur le directeur du travail, 109, rue Montmartre, 75082 Paris Cedex 02.

Monsieur le directeur du travail,

Le syndicat national des pilotes de ligne, syndicat professionnel, est également employeur de salariés.

Le bureau national du SNPL a pris la décision d'appliquer à son personnel les dispositions d'une convention collective, et ce depuis le 1er juin 2005.

Ne relevant spécifiquement d'aucune convention, le choix s'est porté sur la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien.

Par courriers recommandés en date du 19 octobre 2005, nous avons notifié à l'ensemble des signataires de cette convention collective notre intention d'y adhérer volontairement.

Nous effectuons auprès de vos services le dépôt de cette décision, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur du travail, l'expression de nos sincères salutations.
Le président.

Adhésion par lettre du 23 avril 2007 de l'union des aéroports français à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises du transport aérien

En vigueur

Paris, le 23 avril 2007.

L'union des aéroports français, 28, rue Desaix, 75015 Paris, à la direction des relations du travail, ministère de l'emploi, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Comme suite à nos entretiens, j'ai l'honneur de vous confirmer, conformément aux dispositions des articles L. 132-9 et L. 132-16 du code du travail, notre volonté d'adhérer aux dispositions de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

Cette demande d'adhésion est subordonnée à une modification du champ d'application de la convention collective précitée pour tenir compte des activités des adhérents de notre organisation patronale. Nous souhaitons donc que ce champ puisse être modifié en conséquence dès que possible, et en tout état de cause avant la fin du 3e trimestre de la présente année.

Je vous informe que nous présentons ce jour cette demande d'adhésion aux organisations patronales et syndicales signataires de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien. Vous voudrez bien trouver ci-joint copie de cette demande effectuée auprès de la FNAM, du SCARA, de la CGC, de la CGT, de la CGT-FO, de la CFDT et de la CFTC.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie de croire, monsieur le directeur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Avenant n° 76 du 18 octobre 2007 portant modification du champ d'application de la convention collective

Fédération nationale de l'aviation marchande,

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO,

Article 1

En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective du transport aérien est modifié comme suit :

Un nouvel alinéa 3 c est inséré à la suite de l'alinéa 2 b :

« c) La présente convention s'applique aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 63. 2 E de la nomenclature d'activités française (NAF). »

L'alinéa 3 c devient l'alinéa 4 d.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de la CCNTA modifié par le présent avenant s'impose de plein droit à l'ensemble des avenants et accords reprenant le champ d'application de la convention collective du transport aérien (personnel au sol).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à compter de la date de signature et au plus tard à compter du 21 avril 2008.

Adhésion par lettre du 22 novembre 2007 de l'UNSA-SNAPCC à la convention collective

En vigueur

Paris, le 22 novembre 2007.

Le syndicat national autonome du personnel des chambres de commerce et d'industrie (SNAPCC), 47, rue de Tocqueville, 75017 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Après décision prise par nos instances dirigeantes, nous avons l'honneur de vous informer par la présente de l'adhésion de notre syndicat, l'UNSA-SNAPCC, à la convention collective nationale du transport aérien (personnel au sol) (n° 3177), qui vient d'être étendue aux personnels des gestionnaires d'aéroports en CMPN du 19 octobre 2007 (avenant n° 76).

Notre organisation syndicale a été officiellement déclarée représentative sur le champ des gestionnaires d'aéroports français le 4 avril 2006 par le ministre du travail, Gérard Larcher.

Nous vous remercions de bien vouloir en prendre note et vous souhaitons bonne réception de la présente en vous priant de croire, Monsieur le directeur, à l'expression de notre considération distinguée.

Le président.

Avenant n° 78 du 12 septembre 2008 portant mise en conformité de la CCNTA-PS avec la refonte des codes NAF

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

En vigueur étendu

Dans le cadre d'un processus de révision d'ensemble des nomenclatures d'activités et de produits aux niveaux mondial, européen et français, une nouvelle nomenclature d'activités française, NAF rév. 2 ou NAF 2008, est en vigueur suite à la publication au Journal officiel du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007. Cette nouvelle nomenclature s'applique à compter du 1er janvier 2008.

Les parties signataires du présent avenant entendent donc mettre en conformité la codification des activités des sociétés entrant dans le champ d'application de la CCNTA-PS avec la nouvelle nomenclature.

Article 1

En vigueur étendu

L'article 1er de la CCNTA est modifié comme suit :

« a) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et le personnel au sol salarié des entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien énumérées ci-après :

- transport aérien régulier de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
- transport aérien non régulier de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions-taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51.10Z et 51.21Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale des entreprises de transport aérien énumérés ci-après et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue :

- assistance administrative au sol et supervision ;
- assistance passagers ;
- assistance bagages ;
- assistance fret et poste ;
- assistance opérations en piste ;
- assistance nettoyage et service de l'avion ;
- assistance carburant et huile ;
- assistance entretien en ligne de l'avion ;
- assistance opérations aériennes et administration des équipages ;
- assistance transport au sol ;
- assistance service commissariat.

Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

d) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer. » Cette modification d'article tient compte des modifications apportées par l'avenant n° 76 du 15 octobre 2007 (1).

Il faut lire "18 octobre 2007" et non "15 octobre".

Article 2

En vigueur étendu

Le texte de l'avenant aux accords du 27 décembre 1994 et du 9 septembre 2004 relatifs à la formation professionnelle dans le transport aérien doit être remplacé par le texte suivant :

« Le champ d'application des accords du 27 décembre 1994 et du 9 septembre 2004 relatifs à la formation professionnelle est étendu aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature d'activités française (NAF). »

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du nouveau code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du nouveau code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit nouveau code.

Avenant du 16 septembre 2008 relatif à la prorogation de l'accord du 23 octobre 2007

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération générale des transports CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent proroger jusqu'au 30 juin 2009 les dispositions prévues par l'accord visant à favoriser la participation à la commission nationale mixte du 23 octobre 2007 et étendre le champ d'application de cet accord aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport. Les signataires conviennent de l'application des dispositions de l'accord précité et modifié jusqu'au 30 juin 2009, date à laquelle il cessera de produire ses effets. Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du transport aérien (personnel au sol). Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 79 du 16 septembre 2008 relatif à une étude sur la mise en place d'un accord de branche sur la prévoyance et au nettoyage des uniformes

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Suite à la signature de l'avenant n° 77 relatif aux salaires 2008, il est convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu

Une étude sur la mise en place d'un accord de branche sur la prévoyance décès sera engagée par la partie patronale la plus diligente.

Cette étude sera menée sur le second semestre 2008 et présentée aux organisations syndicales, avec l'engagement d'ouvrir des négociations sur ce thème début 2009.

L'accord qui pourrait résulter de ces négociations aura vocation à s'appliquer aux seules entreprises de la branche du transport aérien non déjà couvertes par un tel accord.

Article 2
En vigueur étendu

Les entreprises prennent en charge l'entretien des uniformes.

Les modalités sont déterminées au sein de chaque entreprise.

Cette mesure ne concerne que les entreprises qui n'ont pas encore mis en place de telles dispositions à la date de signature du présent texte.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du nouveau code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du nouveau code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit nouveau code.

Accord du 30 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance décès

(1) Accord étendu à l'exclusion des annexes 3 et 4, qui n'ont pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 10 janvier 2011, art. 1er)

Fédération nationale de l'aviation marchande.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de leur démarche d'amélioration de la protection sociale complémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, les parties signataires ont pris l'engagement dans l'avenant n° 79 du 16 septembre 2008 d'ouvrir des négociations en vue de mettre en place un accord de prévoyance décès pour les salariés non cadres, et en particulier pour ceux qui ne sont pas couverts par un tel régime dans leur entreprise. Les parties signataires ont convenu, dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, des dispositions qui suivent.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance décès complémentaire à tout le personnel au sol non cadre, tel que défini à l'article 2 du présent texte.

Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1er de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.

Article 2
En vigueur étendu

Les salariés couverts par cet accord sont les salariés non cadres, non couverts par le régime AGIRC, inscrits dans les effectifs de l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu

Les garanties sont décrites dans les tableaux figurant à l'annexe I du présent texte.

Le choix entre l'option 1 et l'option 2 est effectué par l'entreprise au moment de la souscription du contrat d'assurance. Il est fixé pour tous les salariés de l'entreprise visés à l'article 2 du présent accord, et pour la durée du présent accord.

Le choix de l'entreprise sera précédé d'une information et consultation du comité d'entreprise.

Les cas d'exclusions des garanties sont ceux définis à l'annexe II du présent texte.

Article 4
En vigueur étendu

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versée au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux.

Lorsque le décès fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la base de l'indice de

revalorisation défini à la convention d'assurance annexée au présent texte.

Article 5
En vigueur étendu

Article 5.1
En vigueur étendu

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'assiette des cotisations est celle définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Article 5.2
En vigueur étendu

Sauf dispositions globalement plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

La part salariale fera l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur paie que les salariés ne pourront pas refuser. Les employeurs se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 5.3
En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise s'affilie à l'organisme recommandé à l'article 6 du présent accord, le taux de cotisation est fixé, conformément aux termes de la convention d'assurance prévue à l'annexe III du présent accord, à 0,31 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 5.1 du présent texte.

Dans le cas contraire, et dans l'hypothèse où l'entreprise s'affilie, pour des garanties strictement identiques à celles prévues dans le présent texte, à un autre organisme assureur que celui qui est recommandé par l'article 6 du présent texte, la cotisation due par le salarié ne peut être supérieure à 50 % du taux de cotisation défini au paragraphe précédent.

Article 6
En vigueur étendu

Pour l'exécution du présent accord, l'organisme assureur recommandé par les parties signataires est Carcept Prévoyance.
Une convention d'assurance, organisant les dispositions du présent accord, est prévue en annexe IV du présent texte.

Article 7
En vigueur étendu

En cas de suspension de contrat de travail, sans solde, non indemnisée, tel que notamment le congé sabbatique, le congé parental, le congé pour création d'entreprise, les garanties prévues par le présent texte sont suspendues.

La suspension des garanties débute à la date de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise et s'arrête à la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due.

Toutefois, lorsque l'entreprise s'affilie à l'organisme recommandé, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, des garanties prévues par le présent accord en contrepartie du paiement de l'intégralité de la cotisation directement à l'organisme assureur.

Article 8
En vigueur étendu

Article 8.1
En vigueur étendu

Une commission paritaire, dite « commission paritaire prévoyance décès », est instituée afin de piloter le présent régime de prévoyance décès et de veiller à la mise en oeuvre des dispositions fixées par le présent texte.

La commission paritaire comprend pour moitié des représentants des fédérations d'employeurs et pour l'autre moitié des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou y ayant adhéré.

Cette commission paritaire veille au bon fonctionnement du régime. Elle examine le rapport annuel établi par le « conseil » visé à l'article 8.2 du présent texte, ainsi que le rapport détaillé des comptes établi par l'organisme assureur.

Et enfin, elle étudie les modifications des prestations et des cotisations. Elle gère, le cas échéant, le fonds de solidarité.

Article 8.2

En vigueur étendu

La commission paritaire se fera assister par le « conseil » désigné dans le cadre de la convention de gestion annexée au présent texte. Le conseil est chargé d'établir un rapport annuel sur la base du rapport annuel de l'organisme assureur.

Article 8.3

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé à l'article 6 du présent texte transmet chaque année au conseil de la commission paritaire le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur étendu

Chaque signataire ou adhérent du présent accord peut demander, à tout moment, la révision du présent texte.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai maximum de 1 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à un avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Au terme de l'examen du rapport annuel, la commission paritaire se prononce sur le maintien ou non du choix de l'organisme assureur recommandé. Dans le cas où il est mis un terme à ce choix, les signataires arrêtent les modalités d'organisation du nouvel appel d'offres.

Les éventuels avenants du présent accord y apportant modification et révision feront l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application au premier jour du mois qui suit la date de son extension.

Il prendra fin au 31 décembre 2012 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Au plus tard en juin 2012 s'engageront des négociations d'un nouvel accord de prévoyance, ou sur la prorogation du présent accord de branche pour une durée maximale de 1 an, à condition que la convention d'assurance, prévue à l'annexe IV soit reconduite pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2013, dans les conditions identiques à celles prévues à l'annexe IV.

Dans ce cas, l'avenant n'a pas pour effet de rendre le présent accord à durée indéterminée ni de produire des effets au-delà du 31 décembre 2013.

Article 11

En vigueur étendu

Les entreprises ayant mis en place, antérieurement à la date d'extension du présent accord, un régime de prévoyance décès n'offrant pas un niveau de prestations au moins équivalent au présent accord devront au plus tard dans les 6 mois suivant la date d'extension se mettre en conformité avec le présent accord.

Il est rappelé que, dans cette hypothèse, les entreprises pourront toujours rejoindre l'organisme recommandé à l'article 6 du présent texte.

Article 12

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit nouveau code.

Annexe I - Tableau de garanties

En vigueur étendu

Tableau de garanties

Option 1

Nature des garanties Exprimées en % des tranches de salaire annuel brut défini à l'article 4 de l'accord de branche	Montant des garanties
Décès toutes causes, perte totale et irréversible d'autonomie	

Quelle que soit la situation de famille	100 %
Enfant à charge supplémentaire (maximum 3 enfants)	25 %
Double effet	
Versement d'un capital supplémentaire, s'il reste au moins 1 enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès	100 % du capital décès
Décès consécutif à un accident	
Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès
Allocation obsèques	
En cas de décès du salarié	100 % du PMSS
Exonération	
Exonération du paiement de la cotisation pour le salarié en incapacité temporaire ou en invalidité	Fanchise 90 jours

Option 2

Nature des garanties Exprimées en % des tranches de salaire annuel brut défini à l'article 4 de l'accord de branche	Montant des garanties
Décès toutes causes, perte totale et irréversible d'autonomie	
Quelle que soit la situation de famille	130 %
Enfant à charge supplémentaire (maximum 3 enfants)	25 %
Double effet	
Versement d'un capital supplémentaire, s'il reste au moins 1 enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès	100 % du capital décès
Allocation obsèques	
En cas de décès du salarié	100 % du PMSS
Exonération	
Exonération du paiement de la cotisation pour le salarié en incapacité temporaire ou en invalidité	Fanchise 90 jours

Annexe II - Cas d'exclusions de garanties

En vigueur étendu

Cas d'exclusions de garanties

A. - Exclusions concernant le capital décès toutes causes et le capital décès accidentel

Les sinistres provenant directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique ou dus à des radiations ionisantes quelles qu'en soient l'origine et l'intensité sont exclus.

B. - Exclusions concernant le capital décès accidentel

Sont exclus au titre de la garantie du décès accidentel les accidents :

- provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- d'aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d'engins similaires, de parachutisme ;
- dus à l'usage de substances illicites ;
- survenus alors que le participant était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route ;
- survenus alors que le participant n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Le risque de décès accidentel résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au participant est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

Annexe III - Convention de gestion avec le cabinet conseil

En vigueur étendu

Convention de gestion avec le cabinet conseil

Le conseil prévu à l'article 8.2 du présent accord est Verspieren.

Les missions de Verspieren sont :

- vérifier les comptes de résultats ;
- analyser les provisions mathématiques ;
- veiller à la pérennité du dispositif ;
- proposer des évolutions du régime.

En s'appuyant sur la maîtrise des différentes composantes du régime de prévoyance :

- juridique (accord de branche, respect du droit social, etc.) ;
 - actuariat (validation des tarifications proposées par les assureurs, analyse et contrôle des comptes de résultats, modélisations actuarielles, etc.) ;
 - assurance (audit, rédaction du cahier des charges, conduite d'appel d'offres, etc.) ;
 - communication (reporting, préparation et animation de réunions avec les partenaires sociaux, etc.).
- En mettant à disposition des outils d'aide à la décision (maîtrise des chiffres, analyses statistiques).

Annexe IV - Convention d'assurance avec l'organisme recommandé

[En vigueur étendu](#)

Convention d'assurance avec l'organisme recommandé

L'annexe IV est consultable sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO conventions collectives

Accord du 30 juillet 2010 relatif à l'indemnisation des heures chômées

FNAM.

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

[En vigueur non étendu](#)

Les organisations représentant les employeurs et les salariés au niveau national interprofessionnel ont signé le 19 avril un accord sur l'indemnisation des salariés des entreprises contraintes de cesser temporairement leur activité en raison de l'interruption du trafic aérien suite à l'éruption d'un volcan islandais le 14 avril 2010. Les organisations signataires, représentant les entreprises et les salariés de la branche du transport aérien, conviennent de compléter cet accord de la façon suivante.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

Les heures prévues sur les vacances ou plannings pendant la période allant du 15 au 22 avril et qui n'ont pu être effectuées du fait de l'interruption partielle ou totale de l'activité seront indemnisées par le versement d'une allocation conventionnelle spécifique égale à 75 % du salaire servant de référence pour le calcul des congés payés.

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

L'attribution de cette allocation est subordonnée à ce que les salariés se trouvent placés en situation de chômage partiel et bénéficient de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Article 3

[En vigueur non étendu](#)

Le montant total de l'indemnisation (allocation spécifique, allocation forfaitaire et allocation conventionnelle) ne peut conduire à accorder au bénéficiaire un revenu global supérieur au salaire net garanti par le contrat de travail ou par les accords d'entreprise.

Article 4

[En vigueur non étendu](#)

Le présent accord est, de par son objet et de par son contenu, à durée déterminée.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Son entrée en vigueur est subordonnée à son agrément.

Avenant du 17 février 2011 à l'accord du 30 juillet 2010 relatif à l'indemnisation des heures chômées

FNAM.

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Le syndicat national des pilotes de ligne France Alpa, 5, rue de La Haye, BP 19955 Tremblay-en-France, 95733 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex, par lettre du 11 avril 2011 (BO n°2011-34)

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet avenant a pour objet de reprendre les dispositions contenues dans l'accord signé le 30 juillet 2010, accord relatif à l'indemnisation des heures chômées dans les entreprises du transport aérien suite à l'interruption du trafic aérien entre le 15 et le 22 avril 2010, texte annexé au présent accord.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des personnels des entreprises adhérentes à la fédération nationale de l'aviation marchande, qui ont déposé une demande d'autorisation de chômage partiel pour tout ou partie de la période du 15 au 22 avril 2010.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Les organisations représentant les employeurs et les salariés au niveau national interprofessionnel ont signé le 19 avril un accord sur l'indemnisation des salariés des entreprises contraintes de cesser temporairement leur activité en raison de l'interruption du trafic aérien suite à l'éruption d'un volcan islandais le 14 avril 2010. Les organisations signataires, représentant les entreprises et les salariés de la branche du transport aérien, conviennent de compléter cet accord de la façon suivante.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les heures prévues sur les vacances ou plannings pendant la période allant du 15 au 22 avril et qui n'ont pu être effectuées du fait de l'interruption partielle ou totale de l'activité seront indemnisées par le versement d'une allocation conventionnelle spécifique égale à 75 % du salaire servant de référence pour le calcul des congés payés.

Article 2

En vigueur non étendu

L'attribution de cette allocation est subordonnée à ce que les salariés se trouvent placés en situation de chômage partiel et bénéficient de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant total de l'indemnisation (allocation spécifique, allocation forfaitaire et allocation conventionnelle) ne peut conduire à accorder au bénéficiaire un revenu global supérieur au salaire net garanti par le contrat de travail ou par les accords d'entreprise.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est, de par son objet et de par son contenu, à durée déterminée.
Il sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Adhésion par lettre du 11 avril 2011 de la SNPL France ALPA à l'accord du 17 février 2011 relatif aux heures chômées

[En vigueur non étendu](#)

Roissy, le 11 avril 2011.

Le syndicat national des pilotes de ligne France Alpa, 5, rue de La Haye, BP 19955 Tremblay-en-France, 95733 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex, à la DIRECCTE Paris, service des conventions collectives, 66, rue de Mouzaïa, 75935 Paris Cedex 19.

Madame, Monsieur,

Le SNPL F ALPA vous informe avoir adhéré par courrier daté du 7 avril 2011 à l'accord signé le 17 février 2011 relatif à l'indemnisation des heures chômées dans les entreprises du transport aérien suite à l'interruption du trafic aérien consécutif à l'éruption d'un volcan islandais le 14 avril 2010.

Dans ce cadre et à cette fin, vous trouverez en pièces jointes :

- l'accord précité ;
 - la copie des déclarations d'adhésion adressées par notre organisation professionnelle à l'ensemble des signataires de l'accord.
- Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Le vice-président.

Avenant du 27 mars 2012 relatif à la recodification du code du travail

FNAM ;

SCARA.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Suite à la refonte de la codification des articles du code du travail applicable depuis le 1er mai 2008, les parties signataires du présent avenant ont souhaité mettre à jour les articles du code du travail cités dans la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCNTA-PS).

Ces travaux ont deux objectifs :

- disposer d'un texte conventionnel à jour et directement applicable ;
- faciliter la lecture de la convention collective par les salariés et les employeurs.

Les parties signataires ont réuni un groupe de travail en mars et avril 2011 qui a recensé les articles à modifier et a proposé une correspondance entre l'ancienne numérotation des articles du code du travail cités dans la convention collective, et la nouvelle numérotation.

Le résultat de ces travaux fait l'objet du présent avenant de révision de la CCNTA-PS.

Pour en faciliter la lecture, les parties signataires ont, d'une part, indiqué en caractère italique les dispositions modifiées et, d'autre part, prévu une annexe présentant le texte de base de la CCNTA-PS avec la nouvelle numérotation des articles du code du travail cités.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de modifier la numérotation des articles du code du travail cités dans les articles suivants de la CCNTA-PS :

L'article 6 b, alinéa 3, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux articles R. 2314-28 à R. 2314-30 (pour les DP) et R. 2324-23 à R. 2324-25 (pour le CE) du code du travail. »

L'article 6 c, alinéa 3, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément aux articles L. 2314-21 à L. 2314-23 et R. 2314-5 (pour les DP) et les articles L. 2324-19 à L. 2324-21 et R. 2324-2 (pour le CE) du code du travail. »

L'article 8, alinéa 2, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, le montant global, des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce comité a la charge, est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. »

L'article 18, alinéa 5, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur. »

L'article 18, alinéa 6, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement. »

L'article 20, alinéa 1, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, ».

L'article 24 g, 6°, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession. »

Le titre de l'article 28 de la CCNTA-PS est modifié par « Parentalité ».

L'article 28 a, 3°, alinéa 2 de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-17 à L. 1225-26. »

L'article 28, b, 1°, alinéa 1, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-44 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. »

L'article 32, alinéa 1, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les employeurs doivent appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en application notamment de la quatrième partie du code du travail. »

L'article 32, alinéa 2, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Les services médicaux du travail sont organisés conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 33 a de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions définies par le premier alinéa de l'article L. 4614-14, alinéa 1, du code du travail. »

L'article 35, alinéa 2, de la CCNTA-PS est réécrit de la façon suivante :

« Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles L. 1225-54 et L. 1225-65 du code du travail (congé parental d'éducation et congé de présence parentale), les congés spéciaux prévues par la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol aux articles 28 b, 3°, et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties ont souhaité annexer au présent avenant de révision le texte définitif et consolidé du texte de base de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Dépôt et demande d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

3.2. Durée et champ d'application du présent avenant de révision

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Le champ d'application du présent avenant de révision est celui de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol (idcc 275).

Annexe I

En vigueur étendu

Avenant de révision relatif à la mise à jour des articles du code du travail cités dans la CCNTA-PS

Texte actualisé

Article 1er Champ d'application

a) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et le personnel au sol, salarié des entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien, énumérées ci-après :

- transports aériens réguliers de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
- transports aériens non réguliers de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51. 10Z et 51. 21Z de la nomenclature française (NAF).

b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale des entreprises de transport aérien énumérés ci-après et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue :

- assistance administrative au sol et supervision ;
- assistance passagers ;
- assistance bagages ;
- assistance fret et poste ;
- assistance opérations en piste ;
- assistance nettoyage et service de l'avion ;
- assistance carburant et huile ;
- assistance entretien en ligne de l'avion ;
- assistance opérations aériennes et administration des équipages ;
- assistance transport au sol ;
- assistance service commissariat.

Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature française (NAF).

d) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec préavis de 2 mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires.

Les procédures d'actualisation, de révision, de conciliation et de dénonciation sont fixées comme suit.

Il est institué une commission nationale mixte (1), ci-après dénommée commission, composée conformément aux dispositions du code du travail.

a) Actualisation

Si des dispositions législatives ou réglementaires nouvelles viennent modifier celles actuellement en vigueur, la commission saisie à l'initiative de l'une des parties signataires (2) examine la situation ainsi créée au regard des dispositions de la convention collective.

b) Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Elle est adressée au président de la commission en vue de sa réunion dans les délais les plus rapides. Ces délais ne peuvent en principe excéder 1 mois. (3)

La commission, en cas d'accord, établit un avenant à la convention. (4)

En cas de désaccord, un procès-verbal est établi par le président de la commission. (5)

c) Conciliation

La commission est obligatoirement saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes, lorsque ces différends n'ont pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

Il appartient à la partie la plus diligente de saisir le président de la commission.

Lorsque les différends collectifs ont un caractère local, la commission peut faire effectuer sur place des enquêtes nécessaires.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont établis par le président de la commission. (6)

Dans le cas d'un différend né de l'application de la présente convention, les parties signataires s'efforcent d'éviter toute action de nature à aggraver celui-ci.

d) Dénonciation

Toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la convention et de ses annexes par l'une des parties signataires doit obligatoirement faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail et être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission.

Cette notification est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

Le président réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord avant l'expiration du préavis de dénonciation (7). Toutefois, la commission n'est pas nécessairement réunie lorsque la ou les dispositions dénoncées sont déjà soumises à la procédure de révision.

Si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention. (8)

Si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 2 mois.

Article 3

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale et de ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs, leur adhésion à tel ou tel syndicat ou groupement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de changement d'établissement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette

intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 4

Exercice de l'action syndicale

a) Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi : convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

b) Réunions syndicales

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés ce local peut être celui prévu à l'article 7. (9)

c) Congrès ou assemblées statutaires

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins 1 semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :

- 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7 ;

- 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;

- 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés.

(Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.) ;

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

d) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

e) Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à : 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ; 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstance exceptionnelle. (10)

Article 5

Relations entre organisations syndicales et employeurs

Pour permettre l'examen en commun des questions d'ordre professionnel et syndical, l'employeur ou son représentant dans l'entreprise peuvent recevoir, sur leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives appartenant à l'entreprise.

La représentativité des organisations syndicales est reconnue dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

D'autre part, les employeurs sont tenus de répondre dans les meilleurs délais aux questions écrites posées par les organisations syndicales représentatives et réciproquement.

Les représentants des organisations syndicales qui assistent à ces audiences soit sur convocation de l'employeur ou son représentant, soit avec son accord, sont considérés, pendant le temps de ces réunions, comme étant au travail.

Article 6

Elections des représentants du personnel

L'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, titulaires et suppléants, a lieu tous les 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale de leur mandat.

L'organisation et le déroulement des élections doivent faire l'objet d'un protocole entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. (11)

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote.

Collèges électoraux :

La constitution des collèges électoraux et la répartition de l'ensemble des sièges à pourvoir pour chaque collège dans l'établissement se font par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. (12)

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des « ouvriers et employés », chaque élu des « Agents d'encadrement et techniciens » et chaque élu des « cadres » représente un nombre approximativement égal de personnel.

Si la répartition des effectifs ne permettait pas aux trois catégories ci-dessus d'être représentées dans un collège propre, un siège supplémentaire serait affecté à chacun des deux collèges constitués.

Les candidatures aux premier et second tours doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs. (13)

b) Affichage et réclamations

Un emplacement est réservé dans l'établissement pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La date du premier tour de scrutin, la liste des électeurs et des éligibles sont affichées 2 semaines à l'avance à l'emplacement prévu.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour est nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, mise à jour le cas échéant, sont affichées 1 semaine à l'avance.

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux articles R. 2314-28 à R. 2314-30 (pour les DP) et R. 2324-23 à R. 2324-25 (pour le CE) du code du travail.

c) Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié de l'entreprise dans les conditions définies par le protocole préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. (14)

La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément aux articles L. 2314-21 à L. 2314-23 et R. 2314-5 (pour les DP) et les articles L. 2324-19 à L. 2324-21 et R. 2324-2 (pour le CE) du code du travail.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

d) Déroulement du vote

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts ont lieu, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bulletins, par leur couleur ou leurs indications, doivent permettre de distinguer l'élection, le collège et le siège.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Le vote a lieu à l'urne et à bulletins secrets, en présence du bureau de vote. L'organisation d'isoloirs est assurée par l'employeur.

Les salariés qui, du fait notamment de leur lieu de travail, seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement votent par correspondance.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

A la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement à la fin du scrutin ; les procès-verbaux établis par les bureaux de vote sont centralisés et les résultats communiqués aux parties intéressées.

Article 7

Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il peut être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les heures normales de délégation sont celles prévues par la législation en vigueur ; toutefois, lorsque la dispersion géographique des installations d'un établissement donné représente une gêne particulière à l'exercice normal des fonctions des délégués de cet établissement, des accords portant majorations des heures desdits délégués sont négociés au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel sont reçus collectivement au moins une fois chaque mois par le chef d'établissement ou son représentant ; les dates et heures de réception sont fixées d'un commun accord.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

La direction d'une entreprise groupant plusieurs établissements peut recevoir, les délégués de certains établissements pour l'examen des réclamations qui leur sont propres et n'auraient pu être réglées par d'autres voies.

Les délégués peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Il est mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

Article 8

Comité d'entreprise

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, le montant global des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce comité a la charge est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Article 9

Postes à pourvoir

Le personnel est informé par voie d'affichage de toute vacance ou de toute création de poste, ceci dans le but de favoriser les promotions et reclassements internes.

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions prévues à l'article 18 de la présente convention en matière de priorité de réengagement du personnel licencié, si aucune des candidatures internes ne remplit les conditions requises pour le poste vacant ou à créer, l'entreprise peut recourir à l'embauche en informant parallèlement la CPNE pour tout poste disponible à durée indéterminée.

Article 10

Embauche, examens ou essais

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel désignés par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi est vérifiée à l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail attaché à l'entreprise. A défaut de médecin du travail attaché à l'entreprise, la visite médicale est passée chez le médecin du travail désigné par celle-ci et à sa charge.

Article 11

Période d'essai

Avant toute confirmation d'engagement, le salarié accomplit une période d'essai dont les modalités et la durée sont fixées dans chacune des conventions annexes particulières aux diverses catégories de personnel.

Pendant la période d'essai les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

La durée et les conditions dans lesquelles s'effectue la période d'essai sont confirmées par écrit.

Article 12

Remplacement provisoire

Dans le cas où un salarié assure, pendant une période continue de 1 mois au moins, le remplacement provisoire d'un poste de classification supérieure, il bénéficie pendant cette période d'une rémunération correspondant au coefficient hiérarchique de l'emploi occupé temporairement.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Article 13

Engagement

Tout engagement sous contrat à durée indéterminée est obligatoirement notifié, avant la fin de la période d'essai, par un document écrit tel que lettre, échange de lettres, contrat, précisant :

- la date d'effet du contrat de travail ;
- l'emploi (ou la fonction) et les lieux où il est exercé ;
- la catégorie ou le groupe dans lequel l'intéressé est classé, le coefficient hiérarchique et les salaires ou appointements minimaux afférents à cette catégorie ou à ce groupe tels qu'ils sont définis dans les annexes par catégorie ;
- les éléments de rémunération réelle.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'une des clauses du contrat de travail ainsi défini fait, préalablement à son application, l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Article 14

Déclassement

Lorsqu'un employeur est conduit à modifier les conditions du contrat de travail et à proposer à un salarié une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à l'emploi, il doit notifier par écrit, à l'intéressé, les causes réelles et sérieuses qui le conduisent à demander cette modification.

Dans le cas où le déclassement est consécutif à une suppression ou à une modification d'emploi, l'employeur doit auparavant explorer toutes possibilités d'affectation, au moment du déclassement, à un poste de niveau équivalent, y compris les possibilités de formation préalable.

Simultanément à la notification précitée, l'employeur, sauf avis contraire de l'intéressé, indique par écrit aux délégués du personnel concernés les propositions de déclassement.

L'intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques entraînant un déclassement, l'employeur doit informer chaque salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse, dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié n'entraîne pas une rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

En cas d'acceptation, le salarié a droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence sont conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

L'acceptation d'un déclassement à la suite d'une suppression ou d'une modification d'emploi donne pendant 3 ans au salarié déclassé droit à la réintégration en cas de rétablissement de l'emploi et une priorité en cas de création d'un poste de niveau équivalent.

Après 2 ans de non-exercice de la fonction, la nomination peut être précédée d'une période d'adaptation dont la durée ne saurait excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement et cadres.

Cette période d'adaptation est éventuellement renouvelable une seule fois, notamment dans le cas où un stage de perfectionnement s'avérerait nécessaire.

Pendant la période d'adaptation, le salarié bénéficie d'une indemnité différentielle lui assurant au moins les appointements minimaux garantis de la catégorie ou du groupe considéré.

Au cas où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, l'intéressé reprend de plein droit son emploi précédent ou, à défaut, un emploi de qualification équivalente dans les conditions n'entraînant pas l'application des articles 15 et 16 traitant des mutations, sauf accord entre les parties.

Article 15

Mutation en territoire métropolitain

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et à confier à un salarié une fonction nécessitant l'installation dans une région différente du territoire métropolitain, il est tenu de proposer au préalable à l'intéressé les conditions de cette mutation et de les lui confirmer par écrit.

Le salarié dispose, à partir de la date de réception de cette notification, d'un délai de 1 mois pour faire connaître par écrit son acceptation ou son refus.

Le refus du salarié n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par des conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de 1 mois à dater de l'acceptation.

Pour permettre au salarié de se rendre compte des conditions de vie locale, eu égard, notamment, au logement et à la scolarité des enfants, il lui est attribué, avant l'acceptation de la mutation et sauf déplacement effectué antérieurement dans le cadre des dispositions de l'article 23, un congé réservant sur place 2 fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi.

Après acceptation de la mutation, un autre congé réservant sur place 2 fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi, est attribué au salarié pour effectuer le règlement des formalités administratives.

Deux jours supplémentaires sont attribués au salarié pour procéder à son déménagement.

Les frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), sont pris en charge par l'employeur.

Les modalités de transport sont fixées par accord préalable entre les parties. En outre, une indemnité d'installation ou de réinstallation est allouée au salarié.

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 années passées au lieu de sa nouvelle résidence a

droit au remboursement de ses frais de retour à sa résidence au moment de sa mutation. Ce remboursement s'entend des frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal) ainsi que des frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, jusqu'au lieu de sa première résidence ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de retour n'est exigible que si le déménagement intervient dans les 3 mois suivant l'échéance du préavis.

En cas de décès du salarié muté, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

Article 16

Embauche ou mutation hors territoire métropolitain

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une embauche ou d'une mutation, l'employeur est tenu de lui proposer au préalable et de lui confirmer par écrit les conditions de cette embauche ou de cette mutation qui font l'objet d'un dispositif contractuel entre l'employeur et le salarié. Ce dispositif, valant contrat de travail au sens de la législation française, doit contenir les stipulations minima ci-après :

- lieu de l'affectation ;
- qualification et/ ou fonction de l'intéressé ;
- nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- montant et modalités de la rémunération ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement de l'intéressé et éventuellement de sa famille ;
- conditions d'hébergement et de transport local éventuel ;
- montant et modalités de versement de l'indemnité d'installation ;
- durée et rémunération des congés annuels ;
- garantie en matière d'allocations familiales, de retraite et de prévoyance, et de chômage ;
- modalités de résiliation du contrat ;
- durée du préavis et montant de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- conditions de rapatriement anticipé pour cas de force majeure concernant l'intéressé ou sa famille.

L'employeur s'efforce en outre de communiquer à l'intéressé toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement propres au lieu d'emploi.

Dans le cas de mutation, les stipulations du 1er alinéa ci-dessus s'intégrant dans le rapport contractuel entre l'employeur et le salarié, ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. Le refus du salarié n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

Un salarié ne peut être muté hors du territoire métropolitain qu'après avoir satisfait à un examen médical approprié.

En cas d'acceptation de la mutation, le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de 1 mois à dater de la confirmation.

Tout salarié muté peut, s'il le désire, se faire accompagner par sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la fiscalité française). Dans cette hypothèse et à la demande du salarié, ces personnes subissent un examen médical approprié.

Les frais justifiés du déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par accord préalable entre les parties.

En cas de mutation, l'employeur doit prévoir, si besoin est, des garanties concernant les risques maladie, vieillesse et décès complémentaires à celles assurées par les régimes locaux obligatoires dans les pays d'affectation de telle sorte que l'intéressé bénéficie de garanties équivalentes en pratique pour lui à celles que lui assureraient la législation et la réglementation françaises.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de licenciement, non provoqué par une faute lourde du salarié, les frais de rapatriement (frais de déménagement préalablement justifiés et acceptés, et frais de transport) de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans la mesure où ce rapatriement intervient dans les 6 mois suivant la date de licenciement.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

Pour le personnel muté, le contrat de travail initial métropolitain reprend son plein effet à l'expiration de la mutation, sauf en cas de licenciement ou de démission. Le salarié muté bénéficie lors de sa réintégration des avantages d'ancienneté qu'il aurait acquis en métropole pendant la durée de sa mutation.

Article 17

Préavis (délai-congé)

Le terme de préavis correspond au délai-congé tel que défini dans le code du travail. La durée et les modalités du préavis sont fixées dans les conventions annexes par catégorie.

Article 18

Licenciements collectifs

En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et des charges de famille, cette ancienneté étant majorée d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au-dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même lieu géographique. A cet effet, chaque entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement.

Article 19
Conseil de discipline

A l'issue de l'entretien préalable, toute proposition de licenciement pour faute constituant une infraction à la discipline, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde justifiant une rupture immédiate du contrat de travail prononcée par l'employeur, est soumise pour avis à un conseil de discipline, lorsque l'intéressé en fait expressément la demande.

Cette demande, formulée par écrit, doit parvenir à l'employeur 8 jours calendaires après la première présentation de la proposition, envoyée en recommandé avec avis de réception, informant le salarié du motif de son licenciement et du délai dont il dispose pour saisir le conseil de discipline.

En l'absence de demande de saisine exprimée dans le délai prescrit, ce courrier vaut notification de licenciement.

Si la demande est valablement effectuée, le salarié reçoit copie de l'exposé complet des motifs de sa comparution, avant la tenue du conseil de discipline. Il a le droit de prendre connaissance de l'ensemble du dossier. Il peut également se faire assister d'une personne choisie par lui parmi le personnel de l'entreprise.

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de deux membres désignés par l'employeur ;
- de deux représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des délégués du personnel au lieu où siège le conseil.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les délégués du personnel les plus anciens de la catégorie à laquelle appartient le salarié en cause sont désignés d'office.

En cas de carence de l'un ou des représentants du personnel visés aux deux précédents alinéas, ou de l'intéressé, dûment convoqués, le conseil de discipline siège valablement.

A l'issue d'un scrutin secret, l'avis du conseil de discipline est signé et transmis, dans les formes et délais pouvant être précisés dans le règlement intérieur, par le président à l'employeur à qui il appartient de statuer. Le délai de 1 mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où le conseil de discipline a rendu son avis écrit.

L'avis est également porté à la connaissance du salarié.

Article 20
Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

Par tranche d'ancienneté	Cadres	Agents d'encadrement, techniciens ouvriers et employés	
De 0 à 5 ans	1/5 de mois	1/5 de mois	Par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
De 5 à 10 ans	2/5 de mois	2/5 de mois	Par année de présence au-delà de 5 ans.
De 10 ans à 15 ans	4/5 de mois	3/5 de mois	Par année de présence au-delà de 10 ans.
De 15 ans à 20 ans	1 mois	4/5 de mois	Par année de présence au-delà de 15 ans
Au-delà de 20 ans	1 mois	1 mois	Par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois d'appointements.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculé comme il est indiqué ci-dessus, peut être réduit après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, de 25 % en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif de l'entreprise.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en 2 fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de traitement.

Article 21
Indemnité de départ à la retraite

Les départs et mises à la retraite des salariés sont régis par les dispositions du code du travail et de la sécurité sociale ainsi que par les articles 12 des annexes I et II ainsi que par l'article 16 de l'annexe III de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les conditions de la mise à la retraite des salariés avant 65 ans, à l'initiative de l'employeur, sont définies par accord de branche.

Article 22
Durée du travail

La durée du travail dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention est régie par la législation en vigueur.

Article 23

Déplacement

Est considéré comme en déplacement tout salarié se trouvant éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement dont la durée ne saurait excéder 4 mois par an, sauf accord de l'intéressé, ou lorsque la nature de la fonction suppose un déplacement soit permanent, soit de longue durée.

En raison du caractère particulier de l'exploitation aérienne, les salariés sont en principe tenus d'exécuter un ordre de déplacement donné par l'employeur, sauf en cas de force majeure justifiée (raison de santé ou événement familial).

a) Transport

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur, qui a le choix du moyen de transport utilisé, ce choix devant éventuellement tenir compte de l'avis du médecin du travail. Les déplacements de nuit en chemin de fer sont effectués, dans la mesure du possible, en couchette.

Les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donnent lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé.

Le cas des heures passées en voyage en dehors de l'horaire habituel de travail est résolu par accord particulier au sein de chaque entreprise.

b) Indemnités de déplacement

Les frais de séjour, dont l'importance dépend des conditions de déplacement et du lieu dans lequel s'effectue celui-ci, sont fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables.

c) Maladie, accident, décès, vieillesse

L'employeur intervient auprès de la sécurité sociale pour que soit garanti au salarié en déplacement et à sa famille le maintien de la couverture des différents risques.

En cas de déplacement dans un territoire où ne s'applique pas une législation de sécurité sociale, et lorsque ce déplacement doit excéder la durée pendant laquelle l'intéressé reste couvert par la législation française, l'employeur doit prévoir des garanties concernant les risques maladie, accident, décès et vieillesse, équivalentes à celles qu'assurait à l'intéressé la législation française.

En cas de maladie ou d'accident, les indemnités de déplacement continuent à être payées intégralement jusqu'au moment où l'intéressé étant reconnu médicalement transportable peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur.

En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

Les prestations de la sécurité sociale et des régimes complémentaires auxquelles l'intéressé peut prétendre au titre des cas prévus au présent paragraphe viennent en déduction des versements faits par l'employeur à ce titre.

Article 24

Travail à temps partiel

a) Définition et initiative du travail à temps partiel

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont le contrat prévoit une durée de travail inférieure à la durée fixée par la loi ou si elle est inférieure à celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps partiel peut avoir été mis en place à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, entraînant dans chaque cas des modalités spécifiques détaillées dans les paragraphes ci-après.

On entend par temps partiel à l'initiative du salarié tout avenant au contrat de travail instituant un temps partiel qui a été précédé d'une demande expresse du salarié établie conformément aux dispositions du paragraphe c 1°.

Tout autre contrat à temps partiel est réputé être à l'initiative de l'employeur, notamment les embauches directes à temps partiel.

b) Contrat de travail

1° Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il doit être conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi ; dans ce cas, la date de son échéance ou sa durée minimale doit être mentionnée.

2° Si, en raison du nombre d'heures complémentaires effectuées, la durée réellement travaillée par le salarié - sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines - a dépassé la durée prévue au contrat de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée fixée au contrat doit être modifiée (sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié). Doit alors être ajoutée à la durée fixée au contrat la différence entre la durée du travail effectuée et la durée stipulée au contrat.

c) Modification du contrat

1° A la demande du salarié :

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée peut demander :

- un poste à temps partiel s'il est à temps plein ;

- un poste à temps plein s'il est à temps partiel, pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée, renouvelable selon les modalités déterminées par accord entre les parties.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent prendre ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Conformément à l'article 9 de la présente convention, les emplois disponibles à temps plein et à temps partiel sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) auprès de l'employeur en respectant un préavis de 6 semaines par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire.

Cette demande, lorsqu'elle vise l'obtention d'un temps partiel, doit préciser l'horaire souhaité ainsi que ses modalités de répartition.

L'employeur, au plus tard 1 mois après la première présentation de cette demande, doit apporter une réponse écrite (lettre recommandée avec avis de réception).

Cette réponse précise l'acceptation ou le refus de la demande :

- en cas d'acceptation, un avenant est établi conformément aux dispositions du code du travail ;

- en cas de refus, l'employeur doit en expliciter le motif.

S'il le souhaite, le salarié pourra renouveler sa demande.

2° Sur proposition de l'employeur :

Lorsque l'employeur propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour l'accepter ou la refuser par écrit ;

- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour avis, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;

- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel.

Lorsqu'un employeur envisage de proposer à un salarié travaillant à temps partiel un passage à plein temps, la procédure est définie au sein de chaque entreprise.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ou à plein temps ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

d) Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet. Les heures complémentaires sont payées en plus de la rémunération mensualisée, conformément aux dispositions légales.

e) Garanties individuelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient intégralement des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction -, de congé de parenté, sous réserve des adaptations prévues par la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1° L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques est déterminé pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

2° La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de protection (longue maladie, maternité) est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que le personnel à temps complet.

3° Le calcul des avantages financiers s'effectue au prorata de l'horaire contractuel du salarié.

4° Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel ; de ce fait, le chômage des jours fériés compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de leur salaire et appointements.

5° Les salariés à temps partiel remplissant les conditions exigées des salariés à temps plein bénéficient des mêmes avantages en matière de repas : tickets-restaurant, primes repas, indemnités de non-cantine, quand ils existent dans l'entreprise ou l'établissement.

6° Compte tenu des spécificités du transport aérien, la modification de la répartition de la durée du travail peut être notifiée au plus tard 5 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

f) Gratification annuelle

Par exception aux dispositions de l'article 36 de la convention collective nationale, et aux dispositions du point 3° du présent article, les heures complémentaires sont prises en compte pour le calcul de la gratification annuelle.

Les heures complémentaires retenues sont celles réalisées dans la période de référence d'acquisition de la gratification annuelle.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées au sein de chaque entreprise.

g) Durée du travail

Dans de nombreux cas, les salariés à temps partiel travaillent des journées complètes ; les dispositions d'organisation au sein d'une journée sont donc communes aux salariés travaillant à temps partiel et aux salariés à temps plein.

1° Les salariés à temps partiel bénéficient par conséquent de l'ensemble des dispositions en matière de durée du travail prévues à l'article 22 de la présente convention.

2° Par exception au principe ci-dessus, et afin d'ajouter aux garanties dévolues aux salariés à temps partiel, la durée minimale de travail continu est fixée à 2 h 30. Cette durée minimale peut être augmentée et l'amplitude de travail fixée par accord d'entreprise.

3° Afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les entreprises s'efforcent prioritairement de proposer aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires. Ces heures complémentaires sont plafonnées au tiers de la durée du travail contractuelle pour les salariés étant entrés dans le temps partiel à l'initiative de l'employeur et au dixième de la durée du travail contractuelle pour ceux étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

4° Les heures complémentaires effectuées pour suivre des formations dispensées par l'employeur sont considérées comme hors quota pour l'application de la limite des 10 % fixé au paragraphe 3° en ce qui concerne les salariés étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

5° Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de l'horaire contractuel des salariés à temps plein, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail.

6° Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

h) Congés payés

En termes d'acquisition, les droits sont les mêmes pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein ; la consommation, en revanche, se fait selon la règle suivante liée au nombre de jours contractuellement travaillés par semaine : 1 jour pris = $1 \times 6 / \text{nombre de jours travaillés}$.

En matière d'indemnisation, les années de changement d'horaire ne donnent lieu à aucun décompte particulier, le mécanisme légal (salaire virtuel, valeur du dixième) équilibrant de lui-même l'indemnisation.

i) Indemnités de départ

Ces indemnités sont calculées en fonction de l'ancienneté, la durée de celle-ci doit être décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à plein temps. L'équilibre se fait, par rapport aux salariés à plein temps, en fonction du salaire que les années de travail à temps partiel ou minoré par rapport à un salaire temps plein.

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite du salarié dans un délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification du contrat de travail du fait de l'employeur, l'indemnité de départ, si elle est due, est calculée - pour cette année - sur la base du salaire à temps plein.

j) Nombre d'heures pour recherche d'emploi

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi telle que prévue par les annexes de la présente convention en cas de démission ou de licenciement est calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

Article 25

Absences

Toute absence imprévisible doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification motivée adressée à l'employeur dans le plus court délai.

Sauf cas de force majeure, cette notification doit parvenir dans les 3 jours qui suivent la constatation de l'absence.

En dehors des absences découlant des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles, est considéré comme étant en absence régulière, tout travailleur absent pour un des motifs suivants :

- autorisation de l'employeur ou de son représentant ;
- maladie, accident ou blessure de l'intéressé ;
- décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant. Ces dispositions sont également applicables au salarié lié à un partenaire par un pacte civil de solidarité ;
- cas de force majeure.

La justification de ces absences peut être demandée par l'employeur.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Des dispositions sont précisées dans les annexes par catégorie en ce qui concerne l'absence justifiée par une maladie ou un accident.

L'absence irrégulière permet à l'employeur de constater une faute du fait du salarié. Si cette absence excède le délai de 3 jours prévu ci-dessus, la rupture du contrat de travail peut être engagée à l'initiative de l'employeur, celui-ci devant alors la notifier au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 26

Accident. - Maladie

Les règles autres que l'indemnisation sont définies dans les annexes par catégorie.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés continuent de recevoir leurs appointements effectifs normaux du dernier mois complet d'activité, à l'exclusion des primes inhérentes à leur fonction, sur la base ci-après :

Ancienneté : 1 à 5 ans

Cadre : 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 2 mois à plein traitement et 2 mois à 1/2 traitement.

Ancienneté : 5 à 10 ans.

Cadre : 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à 1/2 traitement.

Ancienneté : 10 à 15 ans

Cadre : 5 mois à plein traitement et 5 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement.

Ancienneté : plus de 15 ans

Cadre : 6 mois à plein traitement et 6 mois à 1/2 traitement.

Agent d'encadrement et technicien : 5 mois à plein traitement et 5 mois à 1/2 traitement.

Ouvrier et employé : 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement.

Ces indemnités sont réduites de la valeur des indemnités journalières perçues par l'intéressé :

- soit au titre de la sécurité sociale pendant toute la durée de l'indemnisation ;

- soit au titre des régimes de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein traitement ; la retenue des prestations perçues à ce titre pour la période d'indemnisation à 1/2 traitement est limitée à la part correspondant aux versements patronaux.

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective du travail interviennent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Au cours de cette même année civile, la fréquence des absences admises sans retenue des 3 premiers jours est la suivante :

Cadre	Agent d'encadrement et technicien	Ouvrier et employé	Ancienneté
	1 absence		Moins de 2 ans
	2 absences		2 à 5 ans
3 absences	2 absences	Plus de 5 ans	

Dans le cas où un salarié ayant donné sa démission tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie sera attribuée dans les conditions prévues ci-dessus, elle cessera en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

Article 27

Congés payés

Tout membre du personnel bénéficie de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de présence dans l'entreprise, portés à 31 jours ouvrables par an après 5 ans d'ancienneté et à 32 jours ouvrables après 10 ans. Pour l'appréciation de cette durée de présence, sont comprises, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, la maladie indemnisée conformément aux dispositions de l'article 26, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées par l'employeur.

Les jours d'absence pour maladie de courte durée constatée par certificat médical et les congés indemnisés pour enfants malades, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées par l'employeur, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne peuvent s'imputer sur la durée du congé annuel.

En raison du caractère de continuité des services du transport aérien, l'employeur peut étendre la période des congés payés sur l'année entière. En conséquence, les droits de congé annuel sont majorés comme suit au titre des congés pris durant la période du 1er novembre au 30 avril :

- 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours de congé ;
- 2 jours ouvrables pour 6 à 11 jours de congé ;
- 3 jours ouvrables pour 12 jours de congé et plus.

Les entreprises qui prévoient des dispositions internes permettant d'acquérir plus de 3 jours de congés supplémentaires en fonction des dates et périodes des prises de congé, pourront par un accord collectif spécifique, concernant l'ensemble ou certaines catégories de personnels, substituer à titre de contrepartie au moins équivalente, toute autre disposition à l'attribution des jours d'ancienneté prévus à l'alinéa 1 du présent article prévoyant l'acquisition de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire par an après 5 ans d'ancienneté et de 2 jours après 10 ans.

L'ordre des départs en congé est fixé compte tenu des nécessités du service, des situations familiales, de l'ancienneté.

L'interruption du congé résultant du rappel par l'employeur donne lieu au remboursement des frais de déplacement afférents au trajet aller et retour du lieu de séjour au lieu d'affectation dans l'entreprise. Les jours de déplacement ainsi provoqués sont considérés comme journées de travail n'entrant pas dans le décompte des congés annuels payés. Le rappel ne peut avoir pour effet de réduire la majoration éventuellement due au jour du départ initial au titre de la période durant laquelle le congé était pris.

En ce qui concerne l'année d'embauche, le salarié peut bénéficier à sa demande, après 3 mois de présence dans l'entreprise, d'un congé sans solde, complémentaire

aux droits acquis et ouverts, dans les conditions ci-dessus, de telle sorte que le total de ses congés pris au titre de l'année considérée puisse atteindre 12 jours ouvrables.

Article 28

Parentalité

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26.

La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-17 à L. 1225-26.

4° Allaitement

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-44 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

2° Congé parental d'éducation

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3° Congé pour enfant malade

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par 1/2 journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par 1/2 journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative.

Article 29

Jours de fêtes légales

Tout salarié bénéficie annuellement de 9 jours de fêtes légales autres que le 1^{er} Mai, s'il a régulièrement travaillé ou s'il s'est trouvé en absence régulière le jour de travail suivant le jour férié considéré.

Le chômage de ces jours de fêtes légales ne peut être en cause de réduction des traitements et salaires. Il peut donner lieu à récupération dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le personnel qui, en raison des nécessités du service, travaille un de ces jours de fêtes légales, est rémunéré dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} Mai, ou est crédité d'un jour de congé supplémentaire, le choix s'effectuant par accord des parties. Ces dispositions ne sont pas applicables si l'intéressé bénéficie de compensations forfaitaires.

Article 30

Congés exceptionnels pour événements de famille

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, beaux-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés.

Article 31

Service militaire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé

selon les dispositions légales. Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avvertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Pendant la durée du service, l'employeur garde la faculté de licencier des bénéficiaires des 2 alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés. Il doit dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement. Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires prévues par la loi sur le recrutement et d'une durée au plus égale à 30 jours par an, non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par le salarié. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué au moment de son départ.

Un jour de congé rémunéré est accordé pour la participation à l'appel de préparation à la défense d'un salarié ou d'un apprenti âgé de 16 à 25 ans.

Article 32

Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail

Les employeurs doivent appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en application notamment de la quatrième partie du code du travail.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément aux dispositions du code du travail.

Article 33

Formation des représentants du personnel : CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés

a) Bénéficiaires

Bénéficiaire des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions définies par le premier alinéa de l'article L. 4614-14 du code du travail.

b) Nature de la formation

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de l'entreprise ou de l'établissement. Elle répond au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

2° Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite entreprendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

La formation des membres du CHSCT est imputable aux jours de congé d'éducation concernant la formation économique, sociale et syndicale.

d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT sont les suivantes :

- les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ;
- les instituts spécialisés ;
- les organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutes ces institutions précitées délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

e) Frais pris en charge par l'employeur au titre de la formation et maintien de la rémunération des intéressés

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

L'employeur prend en charge sur présentation des justificatifs :

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordé par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes (montant fixé par arrêté ministériel) ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant journalier de l'indemnité de mission des fonctionnaires du groupe II (montant fixé par arrêté ministériel).

Article 34

Reclassement du personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est reclassé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions qui suivent s'appliquent également au salarié bénéficiaire d'une rente.

S'il est déclaré apte par le médecin du travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait précédemment.

S'il est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, le salarié a priorité dans la mesure des emplois disponibles pour être affecté dans un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, approprié à ses capacités. Il ne peut résulter de ce reclassement aucune réduction de salaire correspondant au nouvel emploi occupé.

Par ailleurs, le salarié perçoit dès sa reprise d'activité, le salaire afférent à son dernier emploi pendant les périodes suivantes :

- 1 mois jusqu'à 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.

Article 35

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté par les dispositions législatives en vigueur.

Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles L. 1225-54 et L. 1225-65 du code du travail (le congé parental d'éducation et le congé de présence parental), les congés spéciaux prévues par la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol aux articles 28 b 3 et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Le présent article n'a pas pour effet de modifier les dispositions des accords ou usages plus favorables en vigueur à la date de signature du présent avenant dans les entreprises et portant sur le même objet.

Article 36

Gratification annuelle

Il est institué une gratification annuelle (prime de fin d'année) dont les modalités sont déterminées au sein de chaque entreprise.

Elle est, au minimum, égale à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de l'intéressé.

Pour le calcul de cette prime, sont prises en compte les périodes d'absence indemnisées que la présente convention collective met à la charge de l'employeur.

Article 37

Indemnité de servitude

Tout salarié qui, pour les besoins du service, est contraint de se déplacer en dehors des heures où il pourrait utiliser les transports en commun lorsqu'ils existent, est indemnisé des frais qu'il est ainsi amené à engager. Cette indemnisation intervient dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les délégués syndicaux ou, à défaut, les délégués du personnel. En l'absence d'un tel accord, l'indemnisation se fait sur justifications.

En l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun, tout salarié est indemnisé des frais liés à cette servitude particulière dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement.

Article 38

Travail des femmes et des jeunes salariés

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

Les premières reçoivent le salaire afférent à leur emploi, les seconds le salaire correspondant à leur âge et à leur emploi.

Article 39

Apprentissage, formation professionnelle

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Indépendamment de l'application des dispositions légales ou réglementaires sur l'apprentissage et la formation professionnelle, la direction de l'entreprise accorde aux membres du personnel qui suivent des cours professionnels, ou poursuivent leur instruction, des facilités compatibles avec l'organisation et les nécessités du service.

Les entreprises sont en droit d'exiger de leurs personnels qu'ils suivent des stages d'adaptation aux techniques nouvelles.

Le salarié qui, pour des motifs valables, ne pourrait suivre de tels stages et dont le maintien dans l'établissement dans une situation équivalente serait impossible bénéficierait du préavis et des indemnités prévu en cas de licenciement, par la présente convention.

Lorsque des stages d'adaptation ou de perfectionnement sont exigés du personnel, le temps passé par celui-ci est rémunéré et les frais qu'ils occasionnent leur sont remboursés.

La formation professionnelle est assurée conformément à l'accord des partenaires sociaux qui figure en annexe V à la présente convention.

Article 40

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

a) Composition et fonctionnement de la CPNE

En application de l'accord sur l'emploi du 10 février 1969, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi du transport aérien.

Cette commission est composée d'un représentant titulaire de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre de représentants titulaires patronaux égal au total des représentants titulaires des organisations syndicales de salariés.

Des suppléants peuvent être désignés en nombre égal au nombre des représentants titulaires.

Les suppléants reçoivent les mêmes documents que les membres titulaires.

La CPNE se réunit au moins une fois par semestre.

Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent avoir lieu avec l'accord des parties.

Les représentants des employeurs assurent la charge du secrétariat de la commission.

b) Mission de la CPNE en matière d'emploi

Dans les secteurs couverts par la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien, en plus des missions prévues par les accords interprofessionnels modifiés du 10 février 1969 précité et du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels, cette commission a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'établir, au moins annuellement, un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs d'ordre économique, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ;
- de procéder au suivi du fonctionnement de la cellule de reclassement dont la mise en place serait décidée par accord des partenaires sociaux de la branche ;
- de dresser et de tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession, en précisant les catégories de

travailleurs concernés ;

- de prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherche leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration, notamment quand ils ont à résoudre des problèmes consécutifs à des licenciements collectifs survenus dans la même branche d'activité.

La commission ne peut ni interférer ni faire obstacle, dans l'accomplissement des tâches qui lui incombent, à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux entreprises et aux comités d'entreprise.

c) Mission de la CPNE en matière de formation professionnelle

Les parties signataires sont convenues de confier à la CPNE du transport aérien un rôle important dans la définition des politiques et des moyens de formation complémentaires, afin de permettre à chaque salarié de se perfectionner en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi dans la profession où il travaille.

La CPNE a vocation pour agréer les cours, stages ou sessions et non les organismes qui les gèrent. Elle doit agréer les cours, stages ou sessions de formation présentant un intérêt reconnu par la profession parce qu'ils correspondent le mieux aux évolutions de l'emploi à moyen et long terme. Ainsi, les salariés qui demandent une autorisation d'absence pour suivre ces formations ont les meilleures chances de progresser dans la hiérarchie professionnelle en se dirigeant vers des fonctions ou des métiers devant se développer.

L'agrément de la CPNE porte sur des cours, stages ou sessions externes aux entreprises concernées ainsi que sur des cours, stages ou sessions organisés par ces mêmes entreprises. Toutefois, dans l'entreprise organisatrice, seules les demandes individuelles émanant de salariés autres que ceux de la catégorie pour laquelle ils sont organisés sont retenues au titre du congé-formation.

La CPNE doit garder présent à l'esprit que certaines étapes de la formation professionnelle s'appuient sur des connaissances générales ou techniques indispensables.

La CPNE adresse aux entreprises la liste des formations qu'elle a agréées.

Suivant le cas, les horaires de travail des salariés sont aménagés en fonction des horaires des stages.

Toutefois, il peut être dérogé à titre exceptionnel, en cas d'incident d'exploitation, à la programmation ainsi aménagée.

Enfin, la commission a pouvoir de retirer l'agrément aux formations ne correspondant plus à la demande ou ne présentant plus les garanties de qualité indispensables.

Les salariés peuvent prendre connaissance des modalités d'application des principes ci-dessus auprès du service formation de leur entreprise ou de la CPNE.

Article 41

Conventions annexes par catégorie

Des conventions annexes par catégorie fixant les conditions particulières du travail sont établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- annexe I « cadres » ;
- annexe II « agents d'encadrement et techniciens » ;
- annexe III « ouvriers et employés ».

Article 42

Avantages acquis

La présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de ladite convention et de ses annexes.

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes, ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés est seul appliqué.

Article 43

Date d'application et d'actualisation

La présente convention collective a pris effet le 1er juin 1959.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62, de janvier 2001.

Article 44

Dépôt de convention

La convention collective initiale, signée le 22 mai 1959, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publié au Journal officiel du 21 janvier 1964 conformément au code du travail.

Les avenants à la présente convention font l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

- (1) Terme « mixte » exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (2) Terme « signataires » exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. sociale, 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 8112-1 et suivants du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 8112-1 et suivants du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (6) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 8112-1 et suivants du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (7) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions combinées des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (8) Alinéa étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).

- (9) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (10) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (11) Préambule étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (12) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2314-10, L. 2314-11, L. 2324-12 et L. 2324-13 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (13) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2314-22 et L. 2324-20 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).
- (14) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 2314-24 et L. 2324.22 du code du travail (arrêté du 26 mars 2015, art. 1^{er}).

Avenant du 9 juillet 2012 à l'accord du 30 octobre 2009 relatif à la prévoyance

(1) Avenant étendu à l'exclusion de son annexe I qui n'a pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale », au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 décembre 2012, art. 1er)

FNAM ;

SCARA.

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et la FNAM ont négocié en 2009 la création d'un régime de prévoyance décès obligatoire pour le personnel non cadre couvert par la CCNTA PS.

Un accord a été conclu le 30 octobre 2009 pour une durée de 3 ans.

Conformément à l'article 8 de l'accord, un bilan de sa mise en oeuvre a été présenté en commission nationale mixte le 26 juin 2012 par le cabinet conseil mandaté désigné à l'annexe de l'accord sur la base du rapport de gestion établi par l'organisme assureur recommandé.

Ce bilan montre que 99 entreprises ont choisi l'assureur recommandé par l'accord, ce qui contribue à atteindre l'objectif de faire bénéficier d'un régime de prévoyance décès les salariés non cadres des TPE et PME.

Au vu de ce premier rapport de gestion, les signataires ont décidé de reconduire pour 1 an l'accord du 30 octobre 2009 comme le permet son article 10.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de proroger pour 1 an l'accord du 30 octobre 2009, conformément à son article 10, dans toutes ses dispositions, sous réserve que la convention d'assurance prévue à l'annexe IV et (1) conclue avec CARCEPT Prévoyance soit reconduite pour une durée de 1 an (voir annexe I) (2).

(1) (2) Termes qui n'ont pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale », au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale exclus de l'extension.

(Arrêté du 21 décembre 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée déterminée. Il prendra effet le 1er janvier 2013 et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2013.

Durant cette période, les signataires conviennent d'étudier l'opportunité de faire évoluer le régime de prévoyance créé par l'accord du 30 octobre 2009 ou de renégocier un accord équivalent à l'accord du 30 octobre 2009.

Article 3

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Annexe I

En vigueur non étendu

Accord CARCEPT Prévoyance

Montreuil, le 28 juin 2012.

FNAM
28, rue de Châteaudun
75009 Paris

Chère Madame,

Je fais suite à votre demande de reconduction de la convention d'assurance du 30 octobre 2009, conclue entre les partenaires sociaux de la branche du transport aérien-personnel au sol et CARCEPT Prévoyance pour le personnel non cadre.

J'ai le plaisir de vous confirmer notre accord sur cette prorogation, à effet du 1er janvier 2013, pour une durée de 1 an.

Je vous remercie de la confiance que vous nous exprimez, et reste à votre disposition pour tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, chère Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Le directeur général.

Adhésion par lettre du 4 juillet 2013 de la FNEMA à l'avenant n° 65 du 11 juin 2002

En vigueur non étendu

Orly, le 4 juillet 2013.
FNEMA CFE-CGC
Continental Square
3, place de Londres
BP 10797
95727 Roissy CDG Cedex

Madame, Monsieur,

Suite à la révision de l'avenant n° 65, la FNEMA CFE-CGC a décidé d'adhérer à l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, afin de pouvoir apposer sa signature sur la nouvelle révision de l'avenant n° 65 du mois de juillet 2013.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Accord du 5 juillet 2013 relatif à l'annexe VI « Transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale »

FNAM ;

SCARA.

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'avenant du 11 juin 2002 dit « avenant 65 » ont décidé d'engager un processus de révision de cet avenant. Le bilan réalisé pour la période de 2008 à 2012, et présenté en commission nationale mixte, montre que cet avenant a rempli son objectif d'apporter des garanties aux entreprises d'assistance en escale et à leurs salariés en cas de transfert d'activité afin de préserver l'emploi des salariés, les 3/4 des transferts de personnels en cas de changement de prestataire d'assistance en escale étant régis par ce texte conventionnel.

Ce bilan a également fait apparaître les difficultés sociales et opérationnelles rencontrées par les salariés et par les entreprises lors des opérations de transfert.

Les parties signataires ont tout d'abord souhaité réaffirmer le principe du transfert des personnels en cas de transfert d'activité entre sociétés d'assistance en escale.

Le présent avenant vise ainsi à compléter l'avenant du 11 juin 2002 en précisant la méthode à retenir pour organiser les transferts en fonction des cas de figure rencontrés au cours des dernières années. Ces situations sont répertoriées à l'article 2, sans pour autant constituer une liste exhaustive.

Le présent avenant précise également les obligations réciproques des entreprises « sortantes » et « entrantes » notamment les délais à respecter pour une bonne organisation des transferts et les informations à fournir.

Conscientes que ceci ne peut se faire sans une implication des donneurs d'ordre, et en particulier des compagnies aériennes, les organisations patronales signataires s'engagent à communiquer aux donneurs d'ordre ce texte directement ou via le réseau des aéroports.

Les parties signataires souhaitent promouvoir des relations équilibrées entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants afin d'apporter des garanties aux salariés (sécuriser l'emploi, maintenir le salaire, professionnaliser les parcours) et de développer la qualité de service attendue par le client (sécurité des vols, ponctualité, respect du contrat de service).

Les parties signataires demandent en outre à la DGAC d'informer de la publication de ce texte au Journal officiel les autorités délivrant les agréments et les autorisations d'exercer, et de rappeler à tous les acteurs intéressés que ce texte, une fois étendu, leur est opposable.

Enfin, les entreprises d'assistance en escale sont invitées à informer leurs donneurs d'ordre des obligations nées de l'application du présent texte afin qu'ils en tiennent compte dans les cahiers des charges et dans le calendrier des appels d'offres.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une information réciproque rapide et fiable entre les parties afin d'anticiper et de sécuriser les opérations de transfert. La date à laquelle le donneur d'ordre informe l'entreprise sortante du nom de son remplaçant constitue ainsi le point de départ du calendrier des opérations sociales : informations à échanger entre les entreprises, information des comités d'entreprise, éventuellement, recours à l'expert, information des salariés, délai de réflexion pour accepter le transfert ...

Plus cette information est donnée tôt, plus les entreprises disposeront du temps nécessaire à l'affectation de salariés opérationnels assurant le service attendu par le client au jour J, et ce dans le respect de leurs obligations légales et conventionnelles.

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements dont l'activité principale est l'assistance en escale telle que définie à l'article 1er b de la convention collective nationale du transport aérien, personnel sol. Ces entreprises sont classées sous le code NAF 52. 23Z.

Cet accord a pour objet de définir les conditions de transfert du personnel entre entreprises précitées en cas de changement de prestataire d'assistance en escale, lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies.

Est appelée ci-après « entreprise sortante » ou « cédant » le prestataire d'assistance en escale qui perd l'activité d'assistance en escale transférée.

Est appelée ci-après « entreprise entrante » le prestataire d'assistance en escale qui effectuera l'activité transférée.

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1 En vigueur étendu

Lorsque la prestation d'assistance en escale, reprise par l'entreprise entrante, correspond au périmètre de l'activité effectuée par l'entreprise sortante (périmètre identique) et que la prestation est effectuée par des personnels uniquement dédiés à cette prestation, sans pour autant que les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail soient remplies, les contrats de travail de ces personnels sont transférables sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation, depuis au moins 4 mois, ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert. Ces salariés doivent également remplir, au jour du transfert, les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

Article 2.2

Transfert partiel d'une équipe dédiée en cas de modification du périmètre de la prestation

Lorsque la prestation d'assistance en escale, réalisée par une équipe dédiée chez l'entreprise sortante, est reprise par l'entreprise entrante, avec un périmètre différent (périmètre réduit), l'entreprise entrante reprend chez le cédant les effectifs déterminés par les besoins de l'activité transférée (effectifs affectés par l'entreprise sortante), sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation, depuis au moins 4 mois ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert.

Ces salariés doivent également remplir les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

La liste des salariés transférables est établie en application des critères définis dans la convention collective nationale du transport aérien relatif à l'ordre des licenciements collectifs pour motif économique.

L'ancienneté prise en compte est celle définie par la convention collective nationale du transport aérien. Il est précisé que les périodes travaillées chez différents employeurs suite au transfert du contrat de travail au titre des présentes dispositions conventionnelles sont comptabilisées dans l'ancienneté du salarié susceptible d'être transféré.

Article 2.3

Transfert de personnel en l'absence d'équipe dédiée à la réalisation de la prestation d'assistance en escale

Lorsque la prestation d'assistance en escale, reprise par l'entreprise entrante, est effectuée par des personnels qui ne sont pas uniquement dédiés à sa réalisation, l'entreprise entrante reprend les effectifs que le cédant a affecté aux besoins de l'activité transférée sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation depuis au moins 4 mois ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert.

Ces salariés doivent également remplir les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

La liste des salariés transférables est établie en application des critères définis dans la convention collective nationale du transport aérien relatif à l'ordre des licenciements collectifs pour motif économique.

L'ancienneté prise en compte est celle définie par la convention collective nationale du transport aérien. Il est précisé que les périodes travaillées chez différents employeurs suite au transfert du contrat de travail au titre de présentes dispositions conventionnelles sont comptabilisées dans l'ancienneté du salarié susceptible d'être transféré.

Article 2.4

Transfert de personnel lorsque la prestation est répartie entre deux ou plusieurs entreprises entrantes

Lorsque la prestation précédemment assurée par un seul prestataire est confiée à deux ou plusieurs entreprises entrantes, l'entreprise sortante applique les règles suivantes :

1. Le volume et la liste des emplois à transférer à chaque entreprise entrante sont établis en fonction des effectifs affectés à chaque activité.

2. La liste globale des salariés transférables est établie en appliquant les critères prévus aux articles 2.1, 2.2 ou 2.3, selon le cas.

A partir de cette liste globale, la répartition des salariés transférables, emploi par emploi, à chaque entreprise entrante est faite en fonction du temps de travail consacré par chaque salarié à chacune des prestations au cours des 4 derniers mois (affectation dominante).

En l'absence d'affectation dominante des salariés, cette répartition est faite de façon alternative entre chaque entreprise entrante, en fonction du rang du salarié sur la liste définie ci-dessus, dans la limite du nombre de salariés à transférer à chaque entreprise.

Article 2.5

En vigueur étendu

Afin d'assurer la préservation de l'emploi des salariés les plus anciens, lorsque l'entreprise sortante est contrainte de cesser son activité suite à la perte de son agrément ou de son autorisation d'exercer, sont transférables en priorité vers l'entreprise entrante les salariés dont l'ancienneté, telle que définie par la convention collective, est la plus importante, lorsque les salariés ne sont pas affectés à une équipe dédiée telle que prévue à l'article 2.1.

Article 3

En vigueur étendu

Les opérations de transfert débutent à la date où le donneur d'ordre, ou l'entreprise entrante, informe l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception du nom de l'entreprise entrante.

Article 3.1

En vigueur étendu

L'entreprise sortante transmet à l'entreprise entrante le plus rapidement possible, et au plus tard le 7^e jour calendaire suivant le début des opérations de transfert, les informations sur le volume et la liste des emplois à transférer (emploi par emploi).

L'entreprise entrante s'engage à répondre sur le volume et la liste des emplois à transférer à l'entreprise sortante dans les 7 jours calendaires suivant la réception de ces informations.

Une fois la liste et le volume des emplois déterminés par les entreprises ou par l'expert prévu à l'article 3.3, l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante, dans les plus brefs délais, la liste des salariés transférables, avec les informations suivantes : emploi, coefficient CCNTA PS, type de contrat, durée du travail, situation administrative, date de début d'ancienneté, date de validité des habilitations, date de dernière visite médicale, liste des formations réglementaires suivies et leur date d'expiration, date de validité du titre de séjour, le cas échéant, copie des 12 derniers bulletins de salaire et toute autre information utile à l'établissement du contrat de travail par l'entreprise entrante.

Article 3.2

En vigueur étendu

La procédure d'information et de consultation des comités d'entreprise prévue par le code du travail doit être suivie au sein de chaque entreprise.

Le comité d'entreprise de l'entreprise sortante tient deux réunions, espacées de 15 jours calendaires. En cas de transfert concernant moins de 10 salariés ou en cas d'urgence, la deuxième réunion peut avoir lieu 7 jours calendaires après la première.

La première réunion a lieu dans les 7 jours calendaires suivant la date à laquelle le donneur d'ordre a informé l'entreprise sortante du nom de l'entreprise entrante.

L'entreprise sortante transmet au comité d'entreprise les informations sur le volume et la liste des emplois à transférer, sur le calendrier et les modalités du transfert. A ce titre, le comité d'entreprise est tenu informé de la date à laquelle les opérations de transfert ont débuté, de la liste des informations que l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante.

L'entreprise entrante communique au comité d'entreprise les informations relatives au calendrier et aux modalités du transfert ainsi que le modèle de contrat de travail proposé aux salariés transférables.

L'avis consultatif sur le projet de transfert est recueilli lors de la seconde réunion.

Article 3.3

En vigueur étendu

En cas de désaccord sur le volume et la liste des emplois à transférer, les entreprises concernées s'engagent à recourir à la procédure d'expertise prévue par le présent texte.

La partie la plus diligente propose à l'autre partie ou aux autres parties le nom d'un expert sur la liste établie par les organisations patronales signataires.

Cet expert est désigné conjointement par les entreprises concernées et les frais d'expertise sont pris en charge par celles-ci.

A défaut d'accord dans les 48 heures sur le nom de l'expert, la partie la plus diligente saisit le président de la commission nationale mixte ou le directeur de l'unité territoriale du travail compétente pour que celui-ci procède à cette désignation, si possible dans les 24 heures.

L'expert aura pour mission de régler le litige qui oppose les entreprises et de déterminer le volume et les emplois à transférer. Pour ce faire, il écoutera l'ensemble des parties concernées qui souhaiteront être auditionnées. L'expert statue en toute indépendance.

Chaque entreprise informe le comité d'entreprise du nom de l'expert. Chaque entreprise communique à l'expert les coordonnées du secrétaire du comité d'entreprise.

L'intervention de l'expert est inscrite de plein droit à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise qui doit avoir lieu dans les 7 jours qui suivent la désignation de l'expert.

La date d'intervention de l'expert est fixée d'un commun accord avec lui.

A cette occasion, l'expert prendra connaissance, dans le cadre de sa mission, de la position du comité d'entreprise.

L'expert remet un rapport aux entreprises dans un délai de 10 jours calendaires maximum après sa saisine.

Ce rapport précise le volume et la liste des emplois à transférer.

Chaque entreprise communique ce rapport au comité d'entreprise.

L'expert adresse une copie de son rapport à la commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 4 En vigueur étendu

L'entreprise entrante propose au salarié un contrat de travail dans les plus brefs délais, à compter de la réception de la liste définitive des salariés transférables, et en informe l'entreprise sortante.

La proposition de contrat de travail est remise, par l'entreprise entrante, en main propre contre décharge, ou adressée par lettre recommandée avec avis de réception au salarié transférable. Celui-ci dispose d'un délai de réflexion de 7 jours calendaires, à compter de la remise en main propre ou de la première présentation de la lettre recommandée, pour accepter sans réserve cette proposition ou de la refuser. A défaut, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

L'entreprise entrante informe l'entreprise sortante de la réponse du salarié dans les 48 heures qui suivent celle-ci.

Ce contrat est établi en respectant notamment les dispositions suivantes : la rémunération annuelle de référence, l'ancienneté acquise, la qualification, qui doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné.

Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur ou, à défaut, parmi celles de la convention collective applicable à ce dernier.

Par rémunération annuelle de référence, il est entendu la rémunération brute des 12 derniers mois, correspondant à la qualification du salarié, y compris la gratification annuelle et la prime d'ancienneté le cas échéant, hors éléments exceptionnels et éléments variables sans toutefois perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement. Cela pouvant éventuellement conduire à modifier le montant de la rémunération mensuelle, le nouvel employeur veille à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

L'entreprise sortante s'interdit dès qu'elle a connaissance du nom de l'entreprise entrante, de procéder à une quelconque modification contractuelle concernant notamment les éléments de rémunération des salariés transférables, sauf si cette modification résulte de l'application de la convention collective nationale du transport aérien ou d'accords d'entreprise conclus antérieurement à cette date.

L'avenant précise, à titre indicatif, les modalités des avantages individuels ou collectifs qui seront en vigueur dans la nouvelle entreprise.

Lorsque le salarié accepte son transfert, l'entreprise sortante établit un solde de tout compte et un certificat de travail en précisant les droits acquis au titre du DIF.

La gratification annuelle est versée au salarié par l'entreprise sortante pro rata temporis dans le cadre de son solde de tout compte.

Les congés payés acquis et non pris au jour du transfert sont en principe transférés chez l'entreprise entrante.

A défaut d'accord entre les deux entreprises, une indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié avec son solde de tout compte. Dans ce cas, le salarié a droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé.

Article 5 En vigueur étendu

Le salarié bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de son précédent employeur dès la date du transfert.

Lorsque l'entreprise entrante nouvellement créée est dépourvue d'instances représentatives du personnel, des élections professionnelles sont organisées dans les 4 mois qui suivent le transfert, dès lors que le seuil des 11 salariés est atteint, en vue de négocier un statut collectif.

Article 6 En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise sortante n'applique pas la convention collective du transport aérien, l'entreprise entrante qui relève de l'article 1er du présent texte propose à l'entreprise sortante d'accueillir le personnel affecté à l'activité concernée.

Si l'entreprise d'assistance en escale sortante accepte un tel transfert de personnel, les conditions de celui-ci seront fixées, d'un commun accord, par les entreprises en tenant compte des principes posés par le présent texte.

Cet article est applicable sans préjudice de l'article 1er du présent accord.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'avenant du 11 juin 2002, ayant le même objet.

Il est applicable aux opérations de transfert qui débutent, au sens de l'article 3 du présent texte, après le 15 juillet 2013, lorsque les entreprises d'assistance en escale concernées par le transfert sont adhérentes de l'une des organisations patronales signataires.

Lorsqu'une des entreprises d'assistance en escale concernée par le transfert n'est pas adhérente à l'une des organisations patronales signataires, le présent texte est applicable aux opérations de transfert qui débutent, au sens de l'article 3 du présent texte, après la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le présent texte fera l'objet d'un bilan d'application tous les 3 ans. Ce bilan sera présenté en CPNE.

Article 8
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par chaque signataire ou adhérent au présent accord devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Accord du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance décès du personnel non cadre

FNAM ;

SCARA.

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'avenant n° 87 du 29 avril 2013, les partenaires sociaux ont engagé des négociations en vue de pérenniser le régime de prévoyance décès du personnel non cadre.

Ces négociations ont été précédées d'un bilan d'application de l'accord du 30 octobre 2009.

Le bilan, effectué sur 3 ans, montre que 110 entreprises (TPE et PME), représentant 1 684 salariés, ont adhéré à l'organisme recommandé.

Les parties constatent en conséquence que l'accord, qui avait pour objectif de proposer des garanties aux salariés des TPE et PME, a été atteint.

Les parties signataires décident de pérenniser pour 3 ans les garanties décès figurant dans l'accord de 2009 et d'intégrer les dispositions de la loi du 14 juin 2013 concernant le financement de la portabilité de ce régime de prévoyance décès.

Les parties signataires ont convenu, dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, des dispositions qui suivent.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de maintenir un régime obligatoire de prévoyance décès complémentaire au personnel au sol non cadre non couvert par le régime AGIRC, salariés d'une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien (personnel au sol).

Article 2
En vigueur étendu

Les garanties sont décrites dans les tableaux figurant à l'annexe I du présent texte.

Le choix entre l'option 1 et l'option 2 est effectué par l'entreprise au moment de la souscription du contrat d'assurance. Il est fixé pour tous les salariés de l'entreprise visés à l'article 1er du présent accord et pour la durée du présent accord.

Le choix de l'entreprise sera précédé d'une information et consultation du comité d'entreprise.

Les cas d'exclusion des garanties sont ceux définis à l'annexe II du présent texte.

Article 3
En vigueur étendu

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal à la rémunération brute, définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versée au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux.

Lorsque le décès fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à la convention d'assurance annexée au présent texte.

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'assiette des cotisations est celle définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Article 4.2
En vigueur étendu

Sauf dispositions globalement plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;

- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

La part salariale fera l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur paie que les salariés ne pourront pas refuser. Les employeurs se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 4.3
En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise s'affilie à l'organisme recommandé à l'article 5 du présent accord, le taux de cotisation est fixé, conformément aux termes de la convention d'assurance prévue à l'annexe III du présent accord (1), à 0,31 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 4.1 du présent texte.

Dans le cas contraire, et dans l'hypothèse où l'entreprise s'affilie, pour des garanties strictement identiques à celles prévues dans le présent texte, à un autre organisme assureur que celui qui est recommandé par l'article 6 du présent texte, la cotisation due par le salarié ne peut être supérieure à 50 % du taux de cotisation défini au paragraphe précédent.

(1) Termes : « prévus à l'annexe III du présent accord » contenus à l'article 4.3 de l'accord sont exclus de l'extension.

(Arrêté du 3 mai 2014 - art. 1)

Article 5
En vigueur étendu

Pour l'exécution du présent accord, l'organisme assureur recommandé par les parties signataires est CARCEPT Prévoyance.

Une convention d'assurance, organisant les dispositions du présent accord, est prévue en annexe IV du présent texte.

Article 6
En vigueur étendu

En cas de suspension du contrat de travail, sans solde, non indemnisée, telle que notamment le congé sabbatique, le congé parental, le congé pour création d'entreprise, les garanties prévues par le présent texte sont suspendues.

La suspension des garanties débute à la date de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise et s'arrête à la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due.

Toutefois, lorsque l'entreprise s'affilie à l'organisme recommandé, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, des garanties prévues par le présent accord en contrepartie du paiement de l'intégralité de la cotisation directement à l'organisme assureur.

Article 7
En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la garantie contre le risque décès, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire, les salariés devront adresser à l'organisme assureur les justificatifs de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage. A défaut, ils perdront le bénéfice de la portabilité et le droit aux prestations correspondantes.

Le maintien des garanties de prévoyance est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de « prévoyance décès » telles que définies à l'article 4 du présent accord.

Article 8
En vigueur étendu

Article 8.1
En vigueur étendu

Une commission paritaire, dite « commission paritaire prévoyance décès », est instituée afin de piloter le présent régime de prévoyance décès et de veiller à la mise en oeuvre des dispositions fixées par le présent texte.

La commission paritaire comprend pour moitié des représentants des fédérations d'employeurs et pour l'autre moitié des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou y ayant adhéré (1).

Cette commission paritaire veille au bon fonctionnement du régime. Elle examine le rapport annuel établi par le « conseil », visé à l'article 8.2 du présent texte, ainsi que le rapport détaillé des comptes établi par l'organisme assureur.

Et enfin, elle étudie les modifications des prestations et des cotisations. Elle gère, le cas échéant, le fonds de solidarité.

(1) Au deuxième alinéa de l'article 8.1, les termes : « signataires du présent accord ou y ayant adhéré » sont exclus de l'extension en tant que les salariés doivent pouvoir être représentés, au sein de la commission paritaire, par toutes les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle.

(Arrêté du 3 mai 2014 - art. 1)

Article 8.2
En vigueur étendu

La commission paritaire se fera assister par le « conseil » désigné dans le cadre de la convention de gestion annexée au présent texte.

Le conseil est chargé d'établir un rapport annuel sur la base du rapport annuel de l'organisme assureur.

Article 8.3
En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé à l'article 5 du présent texte transmet chaque année au conseil de la commission paritaire le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par la réglementation en vigueur.

Article 9
En vigueur étendu

Chaque signataire ou adhérent du présent accord peut demander, à tout moment, la révision du présent texte.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 1 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à un avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Au terme de l'examen du rapport annuel, la commission paritaire se prononce sur le maintien ou non du choix de l'organisme assureur recommandé. Dans le cas où il est mis un terme à ce choix, les signataires arrêtent les modalités d'organisation du nouvel appel d'offres.

Les éventuels avenants du présent accord y apportant modification et révision feront l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le 1er janvier 2014 pour les entreprises couvertes par l'accord du 30 octobre 2009 prorogé par accord du 9 juillet 2012.

Il s'applique au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises qui n'étaient pas couvertes par lesdits accords et non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 31 décembre 2016 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Des négociations d'un nouvel accord de prévoyance s'engageront au plus tard en juin 2016.

Article 11
En vigueur étendu

Les entreprises devront mettre en place avec leur organisme assureur les modalités de la mise en oeuvre de la portabilité, prévue à l'article 7, au plus tard le 1er juin 2015.

Article 12
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Tableau de garanties

Option 1

Nature des garanties exprimées en pourcentage des tranches de salaire annuel brut défini à l'article 4 de l'accord de branche	Montant des garanties
Décès toutes causes. - Perte totale et irréversible d'autonomie	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
(*) Enfant à charge supplémentaire (maximum 3 enfants)	25 %
Double effet	
Versement d'un capital supplémentaire, s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès	100 % du capital décès
Décès consécutif à un accident	
Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès
Allocation obsèques	
En cas de décès du salarié	100 % du PMSS
Exonération	
Exonération du paiement des cotisations pour le salarié en incapacité temporaire ou en invalidité	Franchise 90 jours

Option 2

Nature des garanties exprimées en pourcentage des tranches de salaire annuel brut défini à l'article 4 de l'accord de branche	Montant des garanties
Décès toutes causes. - Perte totale et irréversible d'autonomie	
Quelle que soit la situation de famille	130 %
(*) Enfant à charge supplémentaire (maximum 3 enfants)	25 %
Double effet	
Versement d'un capital supplémentaire s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès	100 % du capital décès
Allocation obsèques	
En cas de décès du salarié	100 % du PMSS
Exonération	
Exonération du paiement des cotisations pour le salarié en incapacité temporaire ou en invalidité	Franchise 90 jours

En vigueur étendu

Annexe II

Cas d'exclusion de garanties

a) Exclusions concernant le capital décès toutes causes et le capital décès accidentel

Les sinistres provenant directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique ou dus à des radiations ionisantes quelles qu'en soient l'origine et l'intensité sont exclus.

b) Exclusions concernant le capital décès accidentel

Sont exclus, au titre de la garantie du décès accidentel, les accidents :

- provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- d'aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d'engins similaires, de parachutisme ;
- dus à l'usage de substances illicites ;
- survenus alors que le participant était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route ; (1)
- survenus alors que le participant n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Le risque de décès accidentel résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au participant est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

(1) A l'annexe II de l'accord, les termes : « dus à l'usage de substances illicites » et : « survenus alors que le participant était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route » sont exclus de l'extension en ce qu'ils pourraient écarter les ayants droit d'un salarié du bénéfice des prestations en raison d'un comportement qui peut résulter d'une pathologie, dès lors que le risque au titre duquel le salarié a cotisé s'est réalisé.

(Arrêté du 3 mai 2014 - art. 1)

En vigueur étendu

Annexe III (1)

Convention de gestion avec le cabinet-conseil

Le conseil prévu à l'article 8.2 du présent accord est Verspieren.

Les missions de Verspieren sont :

- vérifier les comptes de résultats ;
- analyser les provisions mathématiques ;
- veiller à la pérennité du dispositif ;
- proposer des évolutions du régime.

En s'appuyant sur la maîtrise des différentes composantes du régime de prévoyance :

- juridique (accord de branche, respect du droit social, etc.) ;
- actuariat (validation des tarifications proposées par les assureurs, analyse et contrôle des comptes de résultats, modélisations actuarielles, etc.) ;
- assurance (audit, rédaction du cahier des charges, conduite d'appel d'offres, etc.) ;
- communication (reporting, préparation et animation de réunions avec les partenaires sociaux, etc.).

En mettant à disposition des outils d'aide à la décision (maîtrise des chiffres, analyses statistiques).

(1) L'annexe III est exclue de l'extension car elle ne relève pas du champ d'application de l'article L. 2221-1 du code du travail et de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Par conséquent, les termes : « prévus à l'annexe III du présent accord » contenus à l'article 4.3 de l'accord sont exclus de l'extension.

(Arrêté du 3 mai 2014 - art. 1)

Avenant n° 1 du 18 octobre 2013 à l'accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle

FNAM ;

SCARA.

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le développement de la formation des jeunes par l'alternance est une priorité des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Dans les entreprises du transport aérien, l'alternance a surtout été développée par la voie de l'apprentissage dans les fonctions techniques et par la voie du contrat de professionnalisation principalement pour les métiers de l'exploitation. Sur les 3 dernières années, 1 500 contrats en alternance ont ainsi été conclus en moyenne, apportant ainsi une première expérience professionnelle à des jeunes ou permettant à des demandeurs d'emploi de revenir vers l'emploi.

Les entreprises souhaitent proposer à davantage de jeunes et demandeurs d'emploi de compléter leur formation théorique, et en particulier universitaire, par une formation en entreprise qui leur apporte une expérience professionnelle valorisante sur le marché du travail. Ainsi, les contrats de professionnalisation, au-delà des métiers de la piste et du passage, sont proposés plus fréquemment aujourd'hui à des personnes préparant des formations conduisant aux filières transverses.

Dans cette perspective, les signataires ont convenu de compléter l'accord du 27 mars 2012 afin d'accompagner les entreprises à embaucher plus de personnes préparant des formations transverses reconnues par des diplômés inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou reconnus prioritaires par les instances paritaires.

Article 1er
En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 7.1.2 de l'accord du 27 mars 2012 est modifié de la façon suivante :

« La durée du parcours peut être portée à 40 % de la durée du contrat pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord. »

Article 2
En vigueur étendu

Les signataires insistent sur l'importance d'accompagner les alternants au terme de leur contrat pour les orienter vers les entreprises qui recrutent. Les instances paritaires du transport aérien et le réseau OPCALIA pourront ainsi mobiliser leurs ressources pour organiser forums, rencontres entre les jeunes et les entreprises du secteur aéronautique, aérien et aéroportuaire ou des territoires proches des aéroports.

Article 3
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Le présent avenant sera communiqué au département dédié d'OPCALIA pour mise en application et pour diffusion au réseau OPCALIA.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant a le même champ d'application que l'accord du 27 mars 2012.

Accord du 24 novembre 2014 relatif au financement du dialogue social

La FNAM,

La FAT UNSA ;

La FEETS FO ;

La FNEMA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à une politique contractuelle active et à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCNTA-PS) dont le champ s'est élargi au cours des 10 dernières années aux entreprises d'assistance en escale et aux aéroports. Pour ce faire, les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active à la commission nationale mixte (CNM), instance chargée de négocier les textes conventionnels en application de l'article 2 de la CCNTA-PS.

Pour assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises, les partenaires sociaux avaient conclu en juillet 2003 un avenant « visant à favoriser la participation à la commission nationale mixte ». Cet accord a été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009.

Les parties signataires ont tiré les enseignements de l'application de cet accord et en ont amélioré le dispositif, dans le respect des principes fixés par l'article 4 d de la CCNTA-PS, en signant un accord le 18 octobre 2012.

Avec le présent texte, les partenaires sociaux souhaitent aller plus loin dans leur démarche.

Les objectifs du présent texte sont, d'une part, de favoriser la diversité dans la composition des délégations syndicales et, d'autre part, de permettre à des délégués issus des PME de siéger en CNM.

La réalisation de ces objectifs suppose une formalisation dans la composition des délégations syndicales et une amélioration dans l'accès au congé de formation syndicale.

Le développement d'un dialogue social constructif au niveau de la branche et entre la branche et les entreprises entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux.

Le nombre de sujets traités au niveau de la branche nécessite un temps de préparation et d'information que les partenaires sociaux ont souhaité voir reconnaître formellement.

Les partenaires sociaux réaffirment également que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

Les instances existantes doivent chacune dans leur domaine de compétences avoir les moyens de remplir pleinement leur mission :

- la commission nationale mixte pour la négociation de branche ;
- la CPNE pour la définition de la politique emploi-formation ;
- l'observatoire des métiers comme outil de la mise en oeuvre de la politique emploi-formation ;
- la SPP comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les dispositifs existants soit au titre de la CCNTA, soit au titre des dispositions législatives et réglementaires, pour assurer une meilleure représentation des différents secteurs d'activité du transport aérien et pour assurer le bon fonctionnement de la négociation collective.

Article 2 En vigueur étendu

La convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCNTA-PS) a prévu la création d'une commission nationale mixte (CNM) conformément aux dispositions du code du travail.

La CNM a pour mission de négocier l'actualisation et la révision de la CCNTA-PS et de ses annexes. Elle est également saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de dispositions de la CCNTA-PS, lorsque ceux-ci n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

Article 2.1 En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative compose librement sa délégation.

Toutefois, les signataires reconnaissent l'intérêt de diversifier l'origine de leurs mandataires dans une branche qui a profondément évolué depuis la signature de la première convention en 1959.

La convention qui, à l'origine, concernait quasi exclusivement les salariés des compagnies aériennes a vu son champ s'élargir aux sociétés d'assistance en escale et aux gestionnaires d'aéroports.

Pour tenir compte de cette diversité des salariés et des entreprises, les signataires conviennent de porter de deux à trois le nombre de membres de chaque délégation, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité. Chaque délégation devra comporter dans la mesure du possible au moins un homme et une femme issus des différents métiers de l'aérien et d'entreprises couvertes par la CCNTA de tailles différentes.

Lorsque les membres de la délégation sont salariés d'une entreprise couverte par la CCNTA-PS, leur salaire est maintenu dans les conditions fixées à l'article 4 d de la CCNTA.

Article 2.2 En vigueur étendu

Un calendrier prévisionnel des réunions est établi en octobre pour la période de janvier à juillet et en mai pour la période de septembre à décembre.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions dans les 15 jours qui suivent sa fixation.

Toute modification du calendrier (suppression ou ajout de réunion) est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur dans les plus brefs délais.

a) Réunions ordinaires

La réunion débute à 10 heures afin de permettre aux délégations de se réunir de 9 heures à 10 heures sur place, et se termine à 13 heures.

Chaque délégation peut se réunir après la réunion mensuelle (dans la limite de 3 heures par membre de la délégation).

b) Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

Il appartient à chaque délégué de communiquer à son employeur le calendrier de ces réunions dès son adoption.

c) Réunions des groupes de travail organisés par la CNM

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier, avant de le présenter en CNM.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont de 1 demi-journée chacune.

Chaque délégation est composée de deux représentants. En fonction des sujets traités, ce nombre peut être augmenté par accord entre les organisations patronales et les organisations syndicales.

Lors de l'ouverture des négociations sur des sujets demandant des temps de préparation importants, les organisations signataires peuvent convenir de la prise en charge du temps nécessaire à la préparation de ces négociations dans la limite qui sera alors définie.

Article 3 En vigueur étendu

Article 3.1 En vigueur étendu

Conformément au premier alinéa de l'article 4 d de la CCNTA-PS, le temps passé en réunion de commission nationale mixte (CNM) est considéré et payé comme du temps de travail effectif.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur : ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CNM.

Dans le cas où la CNM se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CNM ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés de tenir compte du calendrier des réunions des CNM pour établir le planning de travail, afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Ces dispositions sont également applicables aux réunions préparatoires à la CNM et aux réunions de groupes de travail organisées par la CNM.

Article 3.2 En vigueur étendu

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CNM ou à un groupe de travail décidé par la CNM, ceux-ci lui sont

remboursés par l'employeur sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs. Dans le cas où le membre de la délégation syndicale avance les frais de repas occasionnés par la participation à une CNM, ceux-ci lui sont également remboursés par l'employeur au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, sur la base de la prime panier prévue par l'accord salarial de branche en cours d'application. Lorsque la réunion a lieu à la DGAC, l'indemnité est calculée sur la base du forfait repas en vigueur au restaurant de la DGAC. Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité égale au montant de la prime panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement. Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion. Le membre de la délégation aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 € la chambre et de 15 € le repas. Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

Article 3.3 En vigueur étendu

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndicale a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail. Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CNM d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de 5 jours. Lorsque ce congé de formation est pris au cours de la première année de mandat, l'employeur ne pourra refuser la prise en charge de ce congé.

Article 3.4 En vigueur étendu

Ce dispositif est financé par les employeurs. Les organisations patronales signataires organisent les conditions de recouvrement des fonds nécessaires auprès de leurs adhérents ainsi que les remboursements des frais engagés et des salaires, sur justificatifs, dans la limite des dispositions prévues par le présent accord. Une cotisation sera appelée auprès des entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord. Après la publication de l'arrêté d'extension, sera créée par les organisations patronales signataires une association de gestion ayant pour objet :

- d'assurer le financement du dispositif ;
- d'élaborer un budget prévisionnel annuel ;
- d'appeler une cotisation par salarié auprès de toutes les entreprises couvertes par la CCNTA-PS.

L'association publiera chaque année ses comptes sur internet.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (idcc 275) à compter de sa signature. La présente annexe est applicable pour une durée déterminée jusqu'au 22 août 2017. Elle ne produira plus ses effets au-delà de cette date. Les parties signataires se réuniront au cours du premier trimestre 2017 pour établir un bilan d'application de cette annexe et négocier les nouvelles dispositions qui entreront en vigueur à partir du 23 août 2017.

(1) Article étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (ARRÊTÉ du 3 août 2015 - art. 1)

Article 5 En vigueur étendu

Les dispositions de la présente annexe ont été établies dans le cadre de l'arrêté ministériel du 23 juillet 2013 publié au Journal officiel du 13 août 2013. En cas d'annulation de cet arrêté ministériel, la CNM se réunira dès la publication de la nouvelle liste des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la convention collective du transport aérien - personnel au sol, afin de renégocier les dispositions du présent texte, si nécessaire.

Article 6 En vigueur étendu

Dès lors qu'elle n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, la présente annexe fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Accord du 12 décembre 2014 relatif aux modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour 2015

FNAM.

FNEMA CFE-CGC ;

FEETS FO ;

FGTE CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales représentatives de salariés et la fédération nationale de l'aviation marchande se sont réunies le 9 décembre 2014 pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2015 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en application de l'article 24.2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24.1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien ;
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

Article 1er

En vigueur non étendu

Le pourcentage compris entre 5 et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2015, le pourcentage assis sur les salaires 2014 est fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 20 % et à hauteur de 80 % sur les fonds de la professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable pour l'appel de fonds qui aura lieu à échéance du 28 février 2015, sur la masse salariale 2014.

Article 4

En vigueur non étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant du 25 septembre 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

FNAM ;

SCARA.

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés et la FNAM ont conclu pour la première fois, le 30 octobre 2009, un accord visant à mettre en place un accord de prévoyance décès du personnel non cadre.

Cet accord, signé à durée déterminée, a été prorogé une année supplémentaire.

Depuis cet accord, les partenaires sociaux ont pu constater, lors des bilans comptables présentés chaque année en commission nationale mixte paritaire, que l'objectif a été atteint : faire bénéficier d'un régime de prévoyance décès les salariés non cadres des TPE et PME.

Constatant ce succès, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire ce régime de prévoyance décès pour 3 années supplémentaires.

L'accord du 3 juillet 2013 a donc pérennisé le régime de prévoyance décès pour le personnel non cadre, pour 3 ans, et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2016.

Toutefois, compte tenu des délais d'extension d'un tel accord, les parties souhaitent proroger l'accord du 3 juillet 2013 pour 1 année supplémentaire.

Cela leur permettra d'engager des négociations sur la poursuite du régime et l'étendue des garanties, sans être contraints par un calendrier réduit.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de proroger pour 1 an l'accord du 3 juillet 2013, dans toutes ses dispositions, sous réserve que la convention d'assurance prévue à l'annexe IV, conclue avec Carcept prévoyance, soit reconduite pour une durée de 1 an (voir annexe I).

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est à durée déterminée. Il prendra effet le 1er janvier 2017 et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2017.

Durant cette période, les signataires conviennent d'étudier l'opportunité de faire évoluer le régime de prévoyance créé par l'accord du 3 juillet 2013 ou de renégocier un accord équivalent à l'accord du 3 juillet 2013.

Article 3

En vigueur non étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit nouveau code.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Accord Carcept prévoyance

Voir annexe IV à l'accord du 30 octobre 2009 publiée dans le BOCC n° 2010-16.

Avenant n° 89 du 31 mars 2016 relatif à la modification du champ d'application de la convention

La FNAM,

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FEETS FO ;

La FNEMA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCNTA-PS), dont l'idcc est 275.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1er de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol comme suit :

Un nouvel alinéa e est inséré à la suite de l'alinéa d :

« e) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils (1) à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité. »

(1) Aéronefs télépilotes circulant sans personne à bord.

Article 3
En vigueur étendu

Le champ d'application de la CCNTA-PS modifié par le présent avenant s'impose de plein droit à l'ensemble des avenants et accords reprenant le champ d'application de la CCNTA-PS.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à compter de la date de sa signature.

Article 5
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Accord du 14 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance décès du personnel non cadre

FNAM ;

SCARA,

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu en 2009 puis renouvelé en 2013 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance décès.

Afin de maintenir un tel régime de prévoyance, les parties signataires, par le présent accord, conviennent de :

- renforcer la protection sociale des salariés, notamment ceux des TPE et PME, qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux garanties minimales prévues par le présent accord ;
- tenir compte du fait qu'en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la généralisation et le maintien par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord bénéficie aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

Article 3

En vigueur non étendu

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 3.1

En vigueur non étendu

Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise lors de l'adhésion.

Il est définitif et s'impose au salarié.

Option 1 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 130 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) ;
- double effet : versement de 100 % du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès ;
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- en cas de décès consécutif à un accident, un capital supplémentaire de 100 % du capital décès sera versé ;
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Option 2 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 160 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).
- double effet : versement de 100 % du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Article 3.2

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant au calcul des prestations, est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versée au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux.

En cas de réalisation d'un risque couvert par cet accord, faisant suite à une période d'arrêt de travail, le salaire à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail initial.

Article 3.3

En vigueur non étendu

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 3.4

En vigueur non étendu

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 5

En vigueur non étendu

À la date d'effet du présent accord, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3 du présent accord.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.2.

Toutefois, la prise d'effet du présent accord n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent accord.

Article 6

En vigueur non étendu

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 7

En vigueur non étendu

Bien que le présent accord ait pour objectif de renforcer la protection sociale des salariés et notamment ceux des TPE/PME qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, le régime de prévoyance, prévu par le présent accord, est un régime mutualisé et collectif, qui s'applique à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 8

En vigueur non étendu

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Article 9

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (idcc : 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en oeuvre de l'accord.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application le 1er janvier 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'applique au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 31 décembre 2019 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 11
En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé ou dénoncé.

Article 12
En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Accord du 14 décembre 2017 relatif au règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre

FNAM ;

SCARA,

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont convenu d'instituer un fonds d'action sociale constitué en lien avec le contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre.

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent règlement s'applique aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

Le présent règlement a pour objet de définir les conditions dans lesquels les assurés, garanties au titre du contrat de prévoyance conventionnelle, peuvent bénéficier des actions du fonds d'action sociale.

Article 2
En vigueur non étendu

Le fonds d'action sociale a pour objet principal de consentir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel, en faveur des assurés et de leurs ayants droit.

Article 3
En vigueur non étendu

Le fonds d'action sociale bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres, couverts par le régime de prévoyance conventionnelle à la date de la demande d'aide, ainsi qu'à leurs ayants droit.

Article 4

En vigueur non étendu

Le fonds d'action sociale est alimenté par une partie de la cotisation du régime de prévoyance conventionnelle prélevé sur la rémunération brute telle que définie à l'article 3.2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien signé le 14 décembre 2017.

Les sommes non consommées au 31 décembre de chaque année seront automatiquement reportées sur le budget de l'année N + 1.

En tout état de cause, les aides seront attribuées dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

En cas de nécessité et sous réserve de l'existence d'une réserve générale, un prélèvement sur la réserve générale pourra venir alimenter les besoins non couverts par le budget du fonds d'action sociale.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) assure la gouvernance du fonds d'action sociale.

La commission a pour rôle de :

- déterminer la nature des prestations indemnisées au titre du fonds d'action sociale ;
- étudier les demandes d'aides.

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord désignent la fédération nationale de l'aviation marchande en tant que gestionnaire pour la constitution des dossiers, qui seront examinés en commission.

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord définissent, ci-dessous, les prestations prises en charge au titre de l'action sociale de la branche.

Nature des prestations	Montant des aides
Allocation obsèques complémentaire	Dans la limite de 2 000 € (1)
Aide financière à destination des enfants de l'assuré	Enfants en bas âge non scolarisés : 300 € Maternelles, primaires et collégiens : 400 € Lycéens : 700 € Étudiants jusqu'à 25 ans : 900 € Aide supplémentaire si enfant en situation de handicap : 900 €
Aménagement du domicile en cas de perte totale et irréversible d'autonomie	Dans la limite de 2 000 € (1)
(1) À titre dérogatoire, en fonction de la situation individuelle, la CPPNI pourra décider d'une prise en charge dépassant ces plafonds. En tout état de cause, le montant des aides ne peut excéder le montant réel de la dépense engagée par l'assuré ou ses ayants droit.	

Article 8

En vigueur non étendu

Les demandes d'aides sont à adresser par le salarié ou son ayant droit à l'adresse suivante :

Fédération nationale de l'aviation marchande Régime de prévoyance du transport aérien 28, rue de Châteaudun 75009 Paris

Celles-ci devront être accompagnées du dernier avis d'imposition reçu au titre du foyer fiscal, de(s) facture(s) détaillée(s) ainsi que du justificatif de non prise en charge de l'assureur du conjoint/concubin/partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié.

Le demandeur pourra accompagner sa demande de tout autre élément permettant aux membres de la CPPNI de comprendre sa situation.

Le gestionnaire et les membres de la CPPNI pourront demander au bénéficiaire de fournir des pièces justificatives complémentaires qu'ils jugeraient nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation du demandeur.

Les dossiers de demande d'aide seront traités à la CPPNI mensuelle suivant leur réception.

Article 9

En vigueur non étendu

Les membres de la CPPNI étudient les dossiers de demandes d'aide transmis par le gestionnaire lors des réunions mensuelles.

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix. Par parité, la délégation patronale disposera du même nombre de voix que les organisations syndicales présentes.

Les décisions d'attribution ou de refus des demandes d'aide, en tout ou partie, seront prises à la majorité des voix des membres présents à la CPPNI au cours de laquelle les demandes d'aides sont examinées.

La décision prise par la commission est communiquée par écrit au bénéficiaire par le gestionnaire.

Les décisions arrêtées par la commission ne peuvent faire l'objet d'aucun recours ni d'aucune justification.

Les membres de la commission sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des demandes étudiées.

Article 10

En vigueur non étendu

La gestion financière du fonds d'action sociale sera effectuée par l'organisme agréé sur la base de critères pertinents par les partenaires sociaux de la branche.

Article 11

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, le présent règlement est susceptible d'être révisé ou dénoncé.

Article 12

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Accord du 14 décembre 2017 relatif au dialogue social et à la négociation

FNAM,

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC ;

Solidaires,

Préambule

En vigueur non étendu

La situation fragile du transport aérien, soumis à une concurrence internationale importante nécessitant des adaptations régulières des entreprises du secteur, doit faire prendre conscience aux partenaires sociaux de l'enjeu du dialogue social au niveau de la branche mais aussi des entreprises.

Les parties signataires considèrent le rôle des partenaires sociaux et la priorité donnée au dialogue social comme déterminant pour maintenir et créer de l'emploi et participer au développement économique des entreprises.

Les partenaires sociaux, convaincus de la valeur ajoutée d'un dialogue social de qualité, rappellent la nécessité qu'il se déroule dans un climat serein, apaisé et constructif.

Fortes de l'expérience des négociations passées et dans la continuité des accords du 8 octobre 2012 et du 24 novembre 2014, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises du transport aérien et de leurs salariés.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une « branche » professionnelle constitue :

- un lieu privilégié du dialogue social en vue de la création de règles conventionnelles applicables aux relations de travail entre les salariés et les employeurs compris dans le champ de la branche ;
- un lieu de veille sociale, économique et de prospective en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Ils rappellent leur attachement à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCN TA-PS) dont le champ, défini à l'article 1er de la CCN TA-PS, s'est élargi ces 10 dernières années aux entreprises d'assistance en escale, aux aéroports ainsi qu'aux établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils à des fins professionnelles et aux centres de formation associés à cette activité.

Ainsi, les instances paritaires de la branche doivent, chacune dans leur domaine de compétences, avoir les moyens de remplir pleinement leur mission à savoir :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour la négociation de branche-que les parties signataires conviennent de créer en remplacement de la commission nationale mixte (CNM), conformément à la législation en vigueur, et pouvant s'appuyer si nécessaire sur des groupes techniques paritaires ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) pour la définition de la politique emploi-formation ;
- l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien comme instance d'analyse, de réflexion et de proposition à destination de la CPPNI et de la CPNE ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

De plus, dans le nouveau contexte législatif de restructuration des branches, les parties signataires conviennent que la démarche de restructuration des branches doit être envisagée avec un quadruple objectif :

- la recherche d'une négociation sociale destinée à établir des normes et garanties conventionnelles dynamiques, répondant aux évolutions économiques et sociales auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés ;
- la sécurité juridique pour les entreprises et leurs salariés qui doivent pouvoir continuer à être couverts par des normes conventionnelles ;
- la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- la régulation des conditions de concurrence entre entreprises ayant des activités semblables ou similaires.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt des parties prenantes de la branche d'être représentées par des acteurs capables de les défendre, de faire valoir leurs points de vue et de négocier en leur nom des accords collectifs porteurs de progrès, tout en tenant compte d'une part de l'intérêt des salariés, et d'autre part de l'intérêt des entreprises dont la pérennité et le développement des emplois dépendent de la croissance de celles-ci.

Article 1er En vigueur non étendu

L'accord a pour objet de :

- formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social ;
- décrire le rôle de la CPPNI dans la négociation de branche ;
- favoriser la diversité dans la composition des délégations syndicales et de la délégation –patronale ;
- renforcer les moyens en temps donnés aux partenaires sociaux ;
- favoriser leur formation ;
- rappeler le niveau de prise en charge financière de la représentation syndicale de branche.

Article 2 En vigueur non étendu

Les parties signataires fixent, par le présent accord, l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d'avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manoeuvre pour les modalités de mise en oeuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation, qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la CPPNI et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

Article 3 En vigueur non étendu

Article 3.1 En vigueur non étendu

La CPPNI est présidée par la DGAC.

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des représentants des entreprises de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa –délégation.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, les parties signataires conviennent de maintenir à trois le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes ;
- les entreprises d'assistance en escales ;
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux –ci-dessus.

De plus, tenant compte du retour d'expérience sur le projet de rénovation des classifications, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale.

Ainsi, cette dernière sera composée d'un représentant de la fédération nationale de l'aviation marchande accompagné de sa/son juriste et, dans la mesure du possible, d'un représentant de chacun des trois grands secteurs d'activité permettant ainsi une représentation patronale équilibrée.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femme-homme.

Article 3.2 En vigueur non étendu

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TA-PS et de ses annexes ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différents collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TA-PS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être adressés à l'adresse suivante :

Direction générale de l'aviation civile (DGAC) Mission du droit du travail et des affaires sociales Commission paritaire de branche CCN TA-PS 50, rue Henry-Farman 75015 Paris

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :

- d'examiner le rapport annuel sur les comptes établi par l'organisme assureur ;
- d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
- de gérer le fonds d'action sociale.

Article 3.3 En vigueur non étendu

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI, qui se réunira en principe chaque mois (à l'exception des mois de juillet et d'août), en vue des négociations de branche.

Article 3.3.1 En vigueur non étendu

Par principe, la réunion se déroule le matin. Elle débute à 10 heures et se termine à 13 heures.

Le jour de la réunion, un temps de préparation/débriefing de 4 heures est octroyé par membre de la délégation syndicale.

Article 3.3.2 En vigueur non étendu

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

Article 3.3.3

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte rendu de réunion de la CPPNI.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont de 1 demi-journée chacune.

Chaque délégation syndicale est composée de 2 représentants, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

En fonction des sujets traités, ce nombre peut être augmenté par accord entre les organisations patronales et les organisations syndicales.

Lors de l'ouverture des négociations sur des sujets demandant des temps de préparation importants, les parties signataires peuvent convenir de la prise en charge du temps nécessaire à la préparation de ces négociations dans la limite qui sera alors définie.

Article 3.3.4

En vigueur non étendu

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions mensuelles de la CPPNI sont fixés, de manière prévisionnelle :

- en octobre pour la période de janvier à juin ;
- en mai pour la période de septembre à décembre.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les 15 jours à compter de la fixation ou de la modification.

Article 4

En vigueur non étendu

Les moyens complémentaires sont attribués dans le cadre des réunions de la CPPNI visées à l'article 3.3 du présent accord.

Article 4.1

En vigueur non étendu

Compte tenu des évolutions du cadre législatif et des nombreux travaux qui seront à mener par les acteurs sociaux du secteur, des moyens complémentaires sont mis en place avec pour objectifs un niveau de dialogue social renforcé et une meilleure représentation des grands secteurs d'activité de la branche ainsi que des différentes tailles des entreprises, en privilégiant en priorité la participation de représentants des TPE/PME.

Les parties signataires rappellent, qu'en complément des dispositions ci-dessus énoncées concernant la représentation des TPE/PME au sein de la branche, ces dernières sont invitées de la même manière à ouvrir des négociations sur le dialogue social.

Les moyens complémentaires sont attribués majoritairement à des salariés d'entreprises couvertes par la CCN TA-PS dont l'employeur ne prévoit pas de mise à disposition de permanents auprès des fédérations syndicales.

À ce titre, des jours de délégation complémentaires annuels sont mis à disposition de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

Ils pourront aller, au maximum, jusqu'à 120 jours par an et par organisation syndicale. Les parties signataires du présent accord conviennent que ces jours seront utilisés par des élus ou salariés venant de chacune des grandes activités de la branche et notamment des TPE/PME.

Ainsi les parties signataires conviennent que les 120 jours seront répartis de la façon suivante :

- 40 jours sur le périmètre des compagnies aériennes ;
- 40 jours sur le périmètre des entreprises d'assistances en escales ;
- 40 jours sur le périmètre des aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Les moyens complémentaires sont attribués pour 1 année civile. En cas d'année incomplète, ils sont proratisés sur la base d'un douzième des moyens complémentaires annuels par mois.

Lorsque ces moyens voudront être utilisés en totalité ou partiellement, l'organisation syndicale représentative en fera la demande auprès de l'employeur de la personne qui les utilisera et en informera la FNAM.

Lors de la première année qui suit la mise en oeuvre de l'accord, une mutualisation partielle sur les trois grands secteurs d'activité est possible par organisation syndicale à hauteur de 50 % des moyens complémentaires.

Dans la mesure du possible, l'utilisation de ces moyens devra respecter la parité femme-homme.

Un suivi de ces moyens sera réalisé par la FNAM qui sera chargée de faire un bilan à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une fois par an.

Un retour d'expérience de l'utilisation de ces moyens complémentaires sera fait à l'échéance du présent accord.

Article 5

En vigueur non étendu

Article 5.1

En vigueur non étendu

Article 5.1.1

En vigueur non étendu

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de 5 jours.

Article 5.1.2

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité professionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au répertoire national des certifications professionnelles (diplôme, titre professionnel).

Article 5.2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/information communes, appelées « les rendez-vous paritaires », dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

Article 5.3

En vigueur non étendu

En complément des dispositions prévues à l'article 5.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

Article 6

En vigueur non étendu

Article 6.1

En vigueur non étendu

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'emargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur : ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Ces dispositions sont également applicables aux réunions préparatoires à la CPPNI et aux réunions de groupes de travail organisées par la CPPNI.

Article 6.2

En vigueur non étendu

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire décidé par la CPPNI,

ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

Dans le cas où le membre de la délégation syndicale avance les frais de repas occasionnés par la participation à une CPPNI, ceux-ci lui sont également remboursés par l'employeur au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, sur la base de la prime panier prévue par l'accord salarial de branche en vigueur. Lorsque la réunion a lieu à la DGAC, l'indemnité est calculée sur la base du forfait repas en vigueur au restaurant de la DGAC.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la prime panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 € la chambre et de 15 € le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

Article 7
En vigueur non étendu

Bien que le présent accord ait notamment pour objectif de privilégier la participation des élus ou des salariés des TPE/PME à la négociation de branche, il n'ait pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le présent accord a pour objet le développement du dialogue social et de la négociation au sein de la branche, au bénéfice de toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille, et de leurs salariés.

Article 8
En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (idcc 275).

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à la date de signature du présent accord.

Les parties signataires conviennent de faire un bilan annuel de l'accord.

Article 9
En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Avenant du 15 février 2018 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

FNAM,

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu un accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien le 14 décembre 2017.

Afin de faciliter la compréhension du texte, les partenaires sociaux de la branche du transport aérien conviennent de procéder à la révision de l'article 3.1 « Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie » de cet accord.

Les partenaires sociaux conviennent expressément que les dispositions des autres articles de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017 demeurent inchangées.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 3.1 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017.

Les dispositions de l'article 3.1 sont modifiées comme suit :

« Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise lors de l'adhésion.

Il est définitif et s'impose au salarié.

Option 1 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 130 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) ;
- double effet : versement de 100 % du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès ;
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- en cas de décès consécutif à un accident, un capital supplémentaire de 100 % du capital décès sera versé ;
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Option 2 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 160 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).
- double effet : versement de 100 % du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du jour de sa signature par les partenaires sociaux pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'appliquera au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 31 décembre 2019 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date, conformément à l'article 10 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Textes Salaires

Avenant n° 72 du 13 avril 2005 relatif aux salaires

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale CFTC des transports ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant se sont fixées pour objectif de faire évoluer la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol dans un contexte économique particulièrement difficile et incertain, et d'apporter des réponses qui permettent d'améliorer les rémunérations des salariés de la branche en préservant la compétitivité et l'équilibre économique des entreprises.

Elles traduisent ainsi concrètement, par la conclusion du présent avenant 72 à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol, la volonté exprimée par les organisations syndicales salariales et patronales de la branche du transport aérien lors de la conclusion de l'avenant 71, d'accompagner la démarche triennale, prévue par la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Article 1er

Salaires minima conventionnels 1.1. Salaires minima mensuels à compter du 1er juillet 2005

Les salaires minima mensuels, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2005 :

(En euros.)

COEFFICIENT

1ER JUILLET 2005

160 1 222,00 165 1 237,00

170 1 252,00

175 1 267,00

180 1 282,00

185 1 297,00

190 1 312,00

195 1 327,00

200 1 342,00

210 1 372,00

215 1 387,00

220 1 404,62

235 1 510,00

245 1 559,24

260 1 652,02

270 1 713,86

290 1 837,56

295 1 868,48

300 1 950,00

360 2 270,50

420 2 641,59

510 3 198,22 600 3 754,85 750 4 682,58

1.2. Salaires minima mensuels à compter du 1er janvier 2005

Les parties conviennent de prévoir une étape de revalorisation des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er janvier 2005, date à laquelle l'ensemble des salaires minima mensuels sont revalorisés de 2,8 %. Cette revalorisation constitue une étape intermédiaire et ne se cumule pas avec celle précisée à l'article 1.1.

(En euros.)

COEFFICIENT

1ER JANVIER 2005

160 1 122,00 165 1 167,96 170 1 177,62

175 1 191,06

180 1 200,87

185 1 205,58
190 1 218,76
195 1 250,00
200 1 280,92
210 1 342,77
215 1 373,69
220 1 404,62
235 1 497,39
245 1 559,24
260 1 652,02
270 1 713,86
290 1 837,56
295 1 868,48
300 1 899,40
360 2 270,50
420 2 641,59
510 3 198,22 600 3 754,85 750 4 682,58
1.3. Points divers

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, dans le cadre de la négociation collective annuelle, avant la fin du second semestre de 2005. Elles examineront le montant effectif du SMIC le 1er juillet 2005 afin de répondre à l'avenant 71 qui visait à porter au cours de l'exercice 2005 le coefficient 160 à la valeur du SMIC au 1er juillet 2005.

Les parties signataires conviennent par ailleurs d'engager dans les 6 mois suivant l'extension du présent avenant une réflexion visant à identifier les enjeux, les avantages et inconvénients des différents modes de calcul permettant de fixer les salaires minima des grilles salariales en vigueur dans les branches professionnelles.

Article 2

Indemnité de panier

A compter de la date de signature du présent avenant la valeur de l'indemnité panier, telle que prévue et définie par l'article 7 de l'annexe II et à l'article 11 de l'annexe III de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol, est égale au montant du plafond de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail définie par l'article 3 alinéa 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Elle est au minimum revalorisée selon les mêmes modalités que ce plafond.

Les salariés qui à la date de la signature du présent avenant ont bénéficié du versement d'une indemnité panier d'un montant de 6 euros au titre de l'avenant 71 de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol conserveront le maintien de ce montant à titre individuel.

Dans l'alinéa 1 de l'article 7 " indemnité panier " de l'annexe II et dans l'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe III sont supprimés, sans autre modification, les termes suivants :

" égal à V : valeur d'un point de salaire ".

Article 3

Dispositions complémentaires

Les dispositions suivantes visent à clarifier ou préciser des éléments de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol portant sur des articles ayant une incidence directe ou indirecte sur la rémunération dans le texte principal et les annexes I, II et III de la convention collective.

3.1. Article 27 de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol - congés payés

Il est inséré à l'article 27 du texte principal de la convention collective intitulé " congés payés " un alinéa 4 nouveau à la suite de l'alinéa 3 portant sur les majorations de congé annuels fonction des périodes de prise de congé :

" Les entreprises qui prévoient des dispositions internes permettant d'acquérir plus de 3 jours de congés supplémentaires en fonction des dates et périodes des prises de congé, pourront par un accord collectif spécifique, concernant l'ensemble ou certaines catégories de personnels, substituer à titre de contrepartie au moins équivalente, toute autre disposition à l'attribution des jours d'ancienneté prévus à l'alinéa 1 du présent article prévoyant l'acquisition d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par an après 5 ans d'ancienneté et 2 jours après 10 ans. "

3.2. Article 35 de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol - calcul de l'ancienneté

L'article 35 du texte principal de la convention intitulé " Calcul de l'ancienneté " est remplacé par les alinéas suivants :

" Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté par les dispositions législatives et réglementaires.

Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article L. 122-28-6 du code du travail (le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale), les congés spéciaux prévus par la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol aux articles 28 b 3 et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé. "

Le présent article n'a pas pour effet de modifier les dispositions des accords ou usages plus favorables en vigueur à la date de signature du présent avenant dans les entreprises et portant sur le même objet.

3.3. Alinéa b " appointements minimaux " de l'article 2 " classification - coefficients hiérarchiques et rémunération " de l'annexe I : Cadres de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol

L'article 2, alinéa b, de l'annexe I, intitulé " Appointements minimaux " est remplacé par l'alinéa b suivant intitulé " Salaires minima mensuels " :

" Les salaires minima mensuels correspondant aux différents groupes fixés au paragraphe a comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives à la durée du travail ;
- des indemnités conventionnelles ou non ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire. "

3.4. Alinéa b de l'article 2 " classification - coefficients hiérarchiques et rémunération " de l'annexe II : agents d'encadrements et techniciens de la convention collective du transport aérien - personnel du sol

L'article 2, alinéa b, de l'annexe II, est remplacé par l'alinéa b suivant :

" Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire à l'exception :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire. "

3.5. Alinéa b de l'article 2 " classification - coefficients hiérarchiques et rémunération " de l'annexe III : ouvriers et employés de la convention collective du transport aérien - personnel au sol

L'article 2, alinéa b et c de l'annexe III est remplacé par l'alinéa b suivant :

" Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception des primes, majorations et gratifications suivantes :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire. "

Article 4

Champ d'application et date d'effet

Les dispositions de l'article 1.2 du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des minima conventionnels à compter du 1er janvier 2005, entreront en vigueur à cette date.

Les dispositions de l'article 1.1 du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des minima conventionnelles à compter du 1er juillet 2005 entreront en vigueur à cette date.

Les autres dispositions du présent avenant, à l'exclusion de celles visées aux articles 1.1 et 1.2 sont d'application immédiate à compter de sa signature.

Article 5

Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 6

Clause de non-dérogation

Les parties signataires considérant d'une part le contenu et la portée pour les entreprises du transport aérien des dispositions prévues par l'avenant 72 relatif aux rémunérations et prenant en compte d'autre part les dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail ont décidé ce qui suit :

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises appliquant la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent avenant sauf disposition plus favorable.

Article 7

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt

dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 13 avril 2005.

Avenant n° 74 du 6 avril 2007 relatif aux salaires

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;
Fédération générale des transports CFTC ;
Fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO.

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent poursuivre la démarche engagée par les avenants n os 71, 72 et 73, et conforter la grille salariale de la CCNTA PS comme base de référence pour les entreprises de la branche professionnelle et assurer au minimum le maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés sur la base des salaires minima conventionnels.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er janvier 2007 :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
160	1 267
165	1 273
170	1 288
175	1 303
180	1 318
185	1 333
190	1 348
195	1 365
200	1 381
210	1 411
215	1 426
220	1 444
235	1 555
245	1 602
260	1 697
270	1 760
290	1 888
295	1 919
300	2 010
360	2 332
420	2 714
510	3 286
600	3 857
750	4 811

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2007 :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
160	1 276
165	1 282
170	1 297
175	1 312
180	1 326
185	1 341
190	1 356
195	1 373
200	1 389
210	1 419
215	1 435
220	1 453
235	1 568
245	1 613
260	1 709
270	1 773
290	1 901
295	1 932
300	2 026
360	2 348
420	2 730
510	3 305
600	3 880
750	4 839

a) Dans l'hypothèse où au 1er juillet 2007 le SMIC serait revalorisé d'un pourcentage égal ou inférieur à 2 %, les niveaux des coefficients 160 et 165 seront revalorisés, au 1er juillet 2007, par rapport à leur valeur au 1er juillet 2006 selon le même pourcentage de revalorisation que le SMIC. Pour ces deux coefficients, les deux nouveaux niveaux ainsi valorisés se substitueront à compter du 1er juillet 2007 aux niveaux définis par le présent avenant. (1)

b) Dans l'hypothèse où au 1er juillet 2007 le SMIC serait revalorisé de plus de 2 %, *les dispositions prévues au a s'appliqueront et, en outre,* (2) les parties au présent avenant se réuniront, en septembre 2007, en commission nationale mixte afin d'examiner les dispositions qui pourraient être prises.

(1) Point exclu de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 141-9 du code du travail (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 141-9 du code du travail (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

L'indemnité de panier calculée sur le principe de l'article 2 de l'avenant n° 72 est fixée à 5,40 € à compter du 1er janvier 2007. Conformément à l'alinéa 1 de l'article 3 de l'avenant n° 71, les salariés qui, à la date de sa signature, avaient déjà bénéficié d'une indemnité de panier d'un montant de 6 € conservent, à titre individuel, le bénéfice de ce montant.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er avril 2007 à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires ont prévu de se rencontrer pour étudier les nouvelles dispositions issues des lois du 9 mai 2001 et du 25 mars 2006. Une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle sera ouverte dans le cadre de la commission nationale mixte au second trimestre 2007.

Article 6

En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 132-23 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 7

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Avenant n° 75 du 18 octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007

((1)) Avenant étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 1er juillet 2008, art. 1er)

Fédération nationale de l'aviation marchande,

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transport CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

En vigueur étendu

Pour faire suite à l'avenant n° 74, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs réunies en commission nationale mixte ont décidé ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2007.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
160	1 280,07
165	1 285,00
170	1 297,00
175	1 312,00
180	1 326,00
185	1 341,00
190	1 356,00
195	1 373,00
200	1 389,00
210	1 419,00
215	1 435,00
220	1 453,00
235	1 568,00
245	1 613,00
260	1 709,00
270	1 773,00
290	1 901,00
295	1 932,00
300	2 026,00
360	2 348,00
420	2 730,00

510	3 305,00
600	3 880,00
750	4 839,00

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2007 à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 132-23 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 4
En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition, dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Avenant n° 77 du 30 avril 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 et aux primes au 1er juillet 2008

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 20 août 2008, art. 1er)

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;
Fédération générale des transports CFTC ;
Fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO.

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent poursuivre la démarche engagée par les avenants nos 71, 72, 73, 74 et 75 et conforter la grille salariale de la CCNTA-PS comme base de référence pour les entreprises de la branche professionnelle et assurer au minimum le maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés sur la base des salaires minima conventionnels.

Article 1
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er janvier 2008 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 286
165	1 291
170	1 303

175	1 318
180	1 332
185	1 347
190	1 362
195	1 379
200	1 395
210	1 426
215	1 442
220	1 460
235	1 575
245	1 621
260	1 717
270	1 781
290	1 910
295	1 941
300	2 036
360	2 359
420	2 743
510	3 321
600	3 899
750	4 863

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er mai 2008 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 311
165	1 313
170	1 316
175	1 318
180	1 332
185	1 347
190	1 362
195	1 379
200	1 395
210	1 426
215	1 442
220	1 460
235	1 575
245	1 621
260	1 717
270	1 781
290	1 910
295	1 941
300	2 036
360	2 359
420	2 743
510	3 321
600	3 899
750	4 863

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2008 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 314
165	1 316
170	1 329
175	1 345
180	1 359
185	1 374
190	1 390
195	1 407
200	1 423
210	1 454
215	1 471
220	1 489
235	1 607
245	1 653
260	1 751
270	1 817
290	1 948
295	1 980
300	2 076
360	2 407
420	2 798
510	3 388
600	3 977
750	4 960

Article 4

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er novembre 2008 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 316
165	1 321
170	1 333
175	1 349
180	1 363
185	1 378
190	1 394
195	1 411
200	1 428
210	1 458
215	1 475
220	1 494
235	1 612
245	1 658
260	1 757
270	1 823
290	1 954
295	1 986
300	2 083
360	2 414

420	2 807
510	3 398
600	3 989
750	4 975

Nota : Grille annulée par Avenant n° 80 du 25 septembre 2008.

Article 5

En vigueur étendu

L'indemnité de panier, calculée sur le principe de l'article 2 de l'avenant n° 72, est fixée à 5, 50 € à compter du 1er juillet 2008.

Conformément à l'alinéa 1er de l'article 3 de l'avenant n° 71, les salariés qui, à la date de sa signature, avaient déjà bénéficié d'une indemnité de panier d'un montant de 6 € conservent à titre individuel le bénéfice de ce montant.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties s'entendent pour se réunir à la fin de l'année 2008 pour opérer tout réajustement salarial nécessaire.

Article 7

En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 132-23 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition, dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 10

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Avenant n° 80 du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2008

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent, en référence à l'article 6 de l'avenant n° 77 de la CCNTA PS, des dispositions conventionnelles suivantes :

- la revalorisation prévue à l'article 4 de l'avenant n° 77 est avancée au 1er octobre 2008 ;

- les niveaux 160 et 165 sont portés respectivement à 1 322 € et 1 327 € au 1er octobre 2008.

Article 2

En vigueur étendu

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 322
165	1 327
170	1 333
175	1 349
180	1 363
185	1 378
190	1 394
195	1 411
200	1 428
210	1 458
215	1 475
220	1 494
235	1 612
245	1 658
260	1 757
270	1 823
290	1 954
295	1 986
300	2 083
360	2 414
420	2 807
510	3 398
600	3 989
750	4 975

Par conséquent, la grille de salaires telle que prévue à l'article 4 de l'avenant n° 77 est annulée.

Article 3
En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant.
Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 5
En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du nouveau code du travail.

Article 6
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du nouveau code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit nouveau code.

Avenant n° 81 du 10 juin 2009 relatif aux salaires

Fédération nationale de l'aviation marchande.

FNEMA CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO.

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent poursuivre la démarche engagée depuis plusieurs années afin de conforter la grille salariale de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, comme base de référence pour les entreprises de la branche professionnelle et assurer au minimum le maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés sur la base des salaires minima conventionnels.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 342
165	1 347
170	1 353
175	1 369
180	1 383
185	1 399
190	1 415
195	1 432
200	1 449
210	1 480
215	1 497
220	1 516
235	1 636
245	1 683
260	1 783
270	1 850
290	1 983
295	2 016
300	2 114
360	2 450
420	2 849
510	3 449
600	4 049
750	5 050

Article 2

En vigueur étendu

L'indemnité de panier calculée sur le principe de l'article 2 de l'avenant n 72 est fixée à 5, 60 € à compter du 1er juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 1 de l'article 3 de l'avenant n° 71, les salariés qui à la date de sa signature avaient déjà bénéficié d'une indemnité de panier d'un montant de 6 € conservent à titre individuel le bénéfice de ce montant.

Article 3

En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2009 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2009.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties conviennent d'ouvrir les négociations salariales 2010 au plus tard au mois de février 2010.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant. Les dispositions du présent avenant seront applicables aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 7
En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 82 du 4 juin 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010

La fédération nationale de l'aviation marchande,

La fédération générale des transports CFTC ;

La fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO,

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent poursuivre la démarche engagée depuis plusieurs années afin de conforter la grille salariale de la CCNTA PS comme base de référence pour les entreprises de la branche professionnelle et assurer au minimum le maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des salaires sur la base des salaires minima conventionnels.

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2010 :

(En euros.)

COEFFICIENT	salaire
160	1 353
165	1 358
170	1 364
175	1 380
180	1 394
185	1 410
190	1 426
195	1 443
200	1 461
210	1 492
215	1 509
220	1 528
235	1 649
245	1 696
260	1 797
270	1 865
290	1 999
295	2 032
300	2 131
360	2 470
420	2 872
510	3 477
600	4 081
750	5 090

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er janvier 2011.

(En euros.)

COEFFICIENT	salaire
160	1 363
165	1 368
170	1 376
175	1 391
180	1 406
185	1 421
190	1 436
195	1 451
200	1 466
210	1 492
215	1 509
220	1 528
235	1 649
245	1 696
260	1 797
270	1 865
290	1 999
295	2 032
300	2 131
360	2 470
420	2 872
510	3 477
600	4 081

Article 3
En vigueur étendu

L'indemnité panier calculée sur le principe de l'article 2 de l'avenant 72 est fixée à 5,70 € à compter du 1er juillet 2010.
Conformément à l'alinéa 1 de l'article 3 de l'avenant n° 71, les salariés qui, à la date de sa signature, avaient déjà bénéficié d'une indemnité panier d'un montant de 6 € conservent à titre individuel le bénéfice de ce montant.

Article 4
En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent sont conclues en référence aux négociations salariales pour 2010.
Les parties conviennent d'ouvrir les négociations salariales 2011 au plus tard au mois de février 2011.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant.
Les dispositions du présent avenant seront applicables aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 7
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 83 du 31 mai 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

FNAM.

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant entendent poursuivre la démarche engagée depuis plusieurs années afin de conforter la grille salariale de la CCNTA PS comme base de référence pour les entreprises de la branche professionnelle.
Elles se sont fixé comme objectif de faire évoluer la grille des salaires et d'apporter des réponses qui permettent d'améliorer les rémunérations ainsi que la reconnaissance des qualifications des salariés de la branche, en préservant l'équilibre économique des entreprises qui sont confrontées à un contexte d'activité très incertain.

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1er juillet 2011 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
-------------	---------

160	1 377
165	1 382
170	1 392
175	1 405
180	1 420
185	1 435
190	1 450
195	1 466
200	1 481
210	1 507
215	1 524
220	1 543
235	1 665
245	1 713
260	1 815
270	1 884
290	2 019
295	2 052
300	2 152
360	2 495
420	2 901
510	3 512
600	4 122
750	5 141

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1er octobre 2011 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
160	1 392
165	1 396
170	1 406
175	1 419
180	1 434
185	1 450
190	1 465
195	1 480
200	1 495
210	1 522
215	1 539
220	1 559
235	1 682
245	1 730
260	1 833
270	1 902
290	2 039
295	2 073
300	2 174
360	2 520
420	2 930
510	3 547
600	4 163
750	5 192

Article 3
En vigueur étendu

L'indemnité panier calculée sur le principe de l'article 2 de l'avenant 72 est fixée à 5,80 € à compter du 1er juillet 2011. Conformément à l'alinéa 1, de l'article 3, de l'avenant 71, les salariés qui, à la date de sa signature, avaient déjà bénéficié d'une indemnité panier d'un montant de 6 €, conservent à titre individuel le bénéfice de ce montant.

Article 4
En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2011 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2011 et de la situation économique des entreprises.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de la nécessité de mettre à jour le répertoire des métiers et des emplois de la branche du transport aérien. Un groupe de travail paritaire sera chargé de cette étude, dans le cadre des travaux du CPPO et de la CPNE PS.

Les parties conviennent d'engager dans les 6 mois suivant la mise à jour de ce répertoire, les travaux et les négociations pouvant aboutir à une révision des grilles de classification figurant dans la convention collective nationale transport aérien personnel au sol.

Article 7
En vigueur étendu

Le rapport de situation comparée des hommes et des femmes 2009 sera présenté en CPNE PS de septembre 2011 et présenté en commission nationale mixte en octobre 2011.

Article 8
En vigueur étendu

Les parties conviennent d'ouvrir les négociations salariales 2012 au plus tard au mois de janvier 2012.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 10
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 84 du 13 décembre 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 19 juin 2012, art. 1er)

FNAM.

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales signataires de l'avenant n° 83 relatif aux salaires 2011, signé le 31 mai 2011, ont demandé, en référence son article 5, que la CNM se réunisse « pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur 2011 et de la situation économique des entreprises ».

Au vu de l'évolution prévisible de l'indice des prix (hors tabac) sur 2011 et de l'augmentation probable du Smic au 1er janvier 2012, les parties signataires confirment leur intention de faire évoluer la grille des salaires minima de la branche de manière parallèle à l'indice des prix et au salaire ouvrier de référence de telle sorte que le premier niveau de la grille se situe au moins au niveau du Smic.

Cet avenant porte à 2,2 % l'évolution des minima de la branche au 1er janvier 2012 par rapport au 1er janvier 2011, et à 2,4 % les salaires minima jusqu'au coefficient 220 inclus, ce qui conduit à conforter la grille salariale de la convention collective nationale du transport aérien (personnel au sol) comme base de référence pour les entreprises.

La FNAM, qui propose cet avenant, engage par sa signature ses adhérents à appliquer au minimum cette grille et à mettre en conformité leur propre grille, si besoin est, dès le 1er janvier 2012, sans attendre l'extension du présent texte qui n'interviendra pas avant plusieurs mois, et ce dans un contexte économique très incertain et dans une perspective 2012 où la priorité sera donnée au maintien de l'emploi.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1er janvier 2012 :

(En euros.)

Coefficient	Montant
160	1 398
165	1 401
170	1 409
175	1 424
180	1 440
185	1 455
190	1 470
195	1 486
200	1 501
210	1 528
215	1 545
220	1 565
235	1 685
245	1 733
260	1 837
270	1 906
290	2 043
295	2 077
300	2 178
360	2 524
420	2 935
510	3 553
600	4 171
750	5 202

Article 2

En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation d'employeurs signataire du présent avenant.
Les dispositions du présent avenant seront applicables aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 85 du 24 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012

FNAM.

FGT CFTC ;

FEETS CGT-FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont constaté que, suite à la revalorisation du Smic au 1er juillet 2012, les quatre premiers coefficients de la grille de salaire étaient devenus inférieurs au Smic à compter du 1er juillet 2012. Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, des négociations ont été immédiatement engagées dès le 9 juillet 2012 et se sont poursuivies le 18 septembre 2012.

Au vu de l'évolution prévisible de l'indice des prix (hors tabac) sur 2012 et de l'augmentation du Smic de 2 % au 1er juillet 2012, les parties signataires confirment leur intention de faire évoluer la grille des salaires minima de branche de manière parallèle à l'indice des prix de telle sorte que le premier niveau de la grille se situe au moins au niveau du Smic.

Cet avenant permet de revaloriser les premiers coefficients de manière à maintenir les écarts entre eux existant au 1er janvier 2012 et résultant de l'application de l'avenant n° 84 et d'assurer une augmentation de toute la grille portant sur au moins 1,6 %.

Les parties signataires conviennent ainsi de faire évoluer la grille des salaires et d'apporter des réponses qui permettent d'améliorer les rémunérations ainsi que la reconnaissance des qualifications des salariés de la branche, dans un contexte économique très incertain.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1er octobre 2012 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
160	1 426
165	1 429
170	1 437
175	1 452
180	1 469
185	1 484
190	1 499
195	1 516
200	1 531
210	1 553
215	1 570
220	1 590
235	1 712
245	1 761
260	1 866
270	1 937

290	2 076
295	2 110
300	2 213
360	2 564
420	2 982
510	3 610
600	4 238
750	5 285

Article 2
En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 3
En vigueur étendu

L'indemnité de panier calculée sur le principe de l'article 2 de l'avenant no 72 est fixée à 5,90 € à compter du 1er octobre 2012. Conformément à l'alinéa 1 de l'article 3 de l'avenant n° 71, les salariés qui à la date de sa signature avaient déjà bénéficié d'une indemnité de panier d'un montant de 6 € conservent à titre individuel le bénéfice de ce montant.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties examineront le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2011 lors de la commission nationale mixte de novembre 2012.

Article 5
En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'avenant n° 83, les travaux de mise à jour du répertoire des métiers et des emplois de la branche du transport aérien ont été engagés sous l'égide de l'observatoire des métiers de l'aérien et de la CPNE. Les parties signataires réaffirment leur intention d'engager dans les 6 mois suivant la mise à jour de ce répertoire les travaux et les négociations pouvant aboutir à une révision des grilles de classification figurant à l'annexe IV de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en décembre 2012 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2012, de la situation économique des entreprises, et de l'évolution prévisibles du Smic au 1er janvier 2013.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire. Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication son arrêté d'extension.

Article 8
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 86 du 14 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

La FNAM,

La FGT CFTC ;

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies le 6 décembre 2012 et le 5 février 2013 en application de l'article 6 de l'avenant 85 du 24 septembre 2012.

Cet article prévoit que « les parties conviennent de se réunir en décembre 2012 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2012, de la situation économique des entreprises, et de l'évolution prévisible du Smic au 1er janvier 2013 ».

Vu l'inflation de décembre 2011 à décembre 2012 qui a été de 1,2 % hors tabac, vu la réévaluation du Smic au 1er janvier 2013 de 0,3 % qui a eu pour conséquence de porter le Smic au-dessus des deux premiers coefficients de la grille, la FNAM a proposé de réévaluer la grille afin de fixer le coefficient 160 au niveau du Smic.

Les négociations salariales ont permis de revaloriser les minima conventionnels d'au moins 1,6 % avec un coup de pouce pour les salaires des ouvriers et employés et plus particulièrement pour les premiers coefficients de la grille qui augmentent de plus de 2,3 % entre le 1er janvier 2012 et le 1er janvier 2013.

Cette politique salariale a ainsi permis de faire évoluer la grille des minima conventionnels de manière à assurer le maintien du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au minima de la grille et en particulier pour les niveaux « ouvriers employés ».

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1er janvier 2013 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
160	1 431
165	1 434
170	1 442
175	1 457
180	1 473
185	1 488
190	1 503
195	1 521
200	1 536
210	1 558
215	1 575
220	1 595
235	1 712
245	1 761
260	1 866
270	1 937
290	2 076
295	2 110
300	2 213
360	2 564
420	2 982
510	3 610
600	4 238
750	5 285

Article 2

En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire.
Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 87 du 29 avril 2013 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2013

FNAM.

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies le 19 mars et le 16 avril 2013 afin d'engager des négociations salariales.

Ces négociations se sont tenues après l'examen par la commission nationale mixte, le 6 décembre 2012, du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi pour 2011, après la présentation du rapport de branche 2011 en commission nationale mixte du 19 février et du 19 mars 2013.

Les parties signataires rappellent que les négociations 2012 ont permis une revalorisation des minima conventionnels de 1,6 % avec un coup de pouce pour les salaires des ouvriers et employés, et plus particulièrement pour les premiers coefficients de la grille qui ont augmenté de plus de 2,3 % entre le 1er janvier 2012 et le 1er janvier 2013.

Pour 2013, au vu de la conjoncture économique du transport aérien et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent d'augmenter les salaires minima au 1er juillet 2013 et au 1er octobre 2013, puis de se revoir ultérieurement pour compléter, le cas échéant, cet avenant.

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1er juillet 2013.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum
160	1 438
165	1 441
170	1 449
175	1 464
180	1 480
185	1 495
190	1 511
195	1 529
200	1 544
210	1 566
215	1 583
220	1 603
235	1 721
245	1 770
260	1 875
270	1 947
290	2 086
295	2 121
300	2 224

360	2 577
420	2 997
510	3 628
600	4 259
750	5 311

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1er octobre 2013 :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum
160	1 445
165	1 448
170	1 457
175	1 472
180	1 488
185	1 503
190	1 518
195	1 536
200	1 551
210	1 574
215	1 591
220	1 611
235	1 729
245	1 779
260	1 885
270	1 956
290	2 097
295	2 131
300	2 235
360	2 590
420	3 012
510	3 646
600	4 280
750	5 338

Article 3
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en décembre 2013 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2013, de la situation économique des entreprises et de l'évolution prévisible du Smic au 1er janvier 2014.

Article 4
En vigueur étendu

L'indemnité de panier est fixée à 6 € à compter du 1er juillet 2013.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations en mai 2013 en vue de pérenniser le régime de prévoyance décès pour le personnel non cadre, mis en place par accord du 30 octobre 2009. Ces négociations s'engageront sur les bases du bilan qui sera présenté en commission nationale mixte de mai 2013.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires décident d'engager des négociations en vue de mettre en place un régime de prévoyance « frais de santé » permettant de couvrir les salariés qui ne bénéficient pas d'un régime équivalent dans leur entreprise.

Ces négociations seront précédées d'un état de lieux et d'un calendrier de travail qui débiteront à l'autonome 2013.

Article 7

En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire.

Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 9

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 88 du 12 juin 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014

La FNAM ;

Le SCARA,

La FAT UNSA ;

La FGT CFTC ;

La FNEMA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies le 18 mars, le 29 avril et le 28 mai 2014 afin d'engager des négociations salariales.

Ces négociations se sont tenues après l'examen par la commission nationale mixte du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi pour 2012 et du rapport de branche 2012.

Les parties signataires rappellent que les négociations 2013 ont conduit à revaloriser les minima conventionnels de 1 %, pour une inflation constatée en 2013 de 0,9 %.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1er juillet 2014, puis au 1er octobre 2014.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2014 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
160	1 452
165	1 455
170	1 464

175	1 479
180	1 495
185	1 511
190	1 526
195	1 544
200	1 559
210	1 582
215	1 599
220	1 619
235	1 738
245	1 788
260	1 894
270	1 966
290	2 107
295	2 142
300	2 246
360	2 603
420	3 027
510	3 664
600	4 301
750	5 365

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er octobre 2014 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
160	1 459
165	1 462
170	1 472
175	1 487
180	1 503
185	1 518
190	1 533
195	1 551
200	1 567
210	1 590
215	1 607
220	1 627
235	1 746
245	1 797
260	1 904
270	1 976
290	2 118
295	2 152
300	2 257
360	2 616
420	3 042
510	3 682
600	4 323
750	5 391

Article 3
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en décembre 2014 pour compléter le présent avenant au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2014, de la

situation économique des entreprises et de l'évolution prévisible du Smic au 1er janvier 2015.

Article 4
En vigueur étendu

L'indemnité de panier est fixée à 6,10 € à compter du 1er juillet 2014.

Article 5
En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire.
Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 90 du 2 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er juin 2016

La FNAM,

La FAT UNSA ;

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FEETS FO ;

La FNEMA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies le 12 avril 2016 et le 17 mai 2016 afin d'engager des négociations salariales.

Ces négociations se sont tenues après l'examen par la commission nationale mixte du rapport de branche 2014.

Les parties signataires rappellent que, les négociations 2015 n'ayant pas abouti, elles conviennent de l'importance de trouver un accord sur l'augmentation des minima conventionnels pour 2016.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions d'inflation, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1er juin 2016 puis au 1er octobre 2016.

De plus, les parties conviennent d'ouvrir des discussions sur différentes thématiques conformément aux échanges ayant eu lieu lors de la commission nationale mixte du 16 février 2016.

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juin 2016 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
160	1 467
165	1 469
170	1 479
175	1 494
180	1 511
185	1 526
190	1 541
195	1 559
200	1 575
210	1 598
215	1 615
220	1 635
235	1 755
245	1 806
260	1 914
270	1 986
290	2 129
295	2 163
300	2 268
360	2 629
420	3 057
510	3 700
600	4 345
750	5 418

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er octobre 2016 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
160	1 474
165	1 477
170	1 487
175	1 502
180	1 518
185	1 533
190	1 548
195	1 567
200	1 583
210	1 606
215	1 623
220	1 643
235	1 764
245	1 815
260	1 923
270	1 996
290	2 139
295	2 174
300	2 280
360	2 642
420	3 072
510	3 719
600	4 366

Article 3
En vigueur étendu

L'indemnité de panier est fixée à 6,20 € à compter du 1er juin 2016.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément aux échanges qui ont eu lieu au cours des commissions nationales mixtes depuis plusieurs mois, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles discussions touchant à la formation professionnelle, au régime de prévoyance, aux frais de santé, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces travaux seront engagés dans le courant du second semestre de l'année 2016, comme cela en a été convenu lors de la commission nationale mixte de février 2016, dans l'attente de la réponse de l'administration sur les négociations d'accords professionnels dans le secteur du transport aérien.

Article 5
En vigueur étendu

Conformément à l'accord de méthodologie sur la révision des grilles de classification signé le 12 avril 2016, les organisations représentatives des employeurs et des salariés s'engagent à poursuivre les travaux de révision des grilles de classification de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol (CCNTA-PS), annexe IV, qui sont prévus jusqu'au premier semestre 2017.

Le calendrier prévisionnel et le processus de révision des classifications ont été fixés conjointement par les partenaires sociaux.

Article 6
En vigueur étendu

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire.
Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la CCNTA-PS 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 8
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 92 du 16 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017

FNAM

FAT UNSA

FGTE CFDT

FGT CFTC

FEETS FO

FNEMA CFE-CGC

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies en commission nationale mixte (CNM) le 27 avril 2017 et le 30 mai 2017 afin de négocier sur les salaires. Ces négociations se sont tenues après l'examen du rapport de branche et du rapport égalité sur les données de l'année 2015.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions d'inflation, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1er juillet 2017.

De plus, conformément aux échanges ayant eu lieu en CNM, les parties conviennent d'ouvrir des discussions sur différentes thématiques.

Article 1er
En vigueur non étendu

Les salaires minima mensuels, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 2017 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
160	1 489
165	1 492
170	1 502
175	1 517
180	1 533
185	1 548
190	1 563
195	1 583
200	1 599
210	1 622
215	1 639
220	1 659
235	1 782
245	1 833
260	1 942
270	2 016
290	2 160
295	2 196
300	2 303
360	2 668
420	3 103
510	3 756
600	4 410
750	5 499

Article 2
En vigueur non étendu

Comme cela a été précisé dans le préambule du présent accord, ces négociations se sont tenues après l'examen du rapport de branche et du rapport égalité sur les données de l'année 2015. Les parties signataires conviennent que les écarts de rémunérations constatés entre les femmes et les hommes au sein de la branche sont nettement inférieurs aux écarts constatés au niveau national. À ce titre, elles encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité de traitement.

Article 3
En vigueur non étendu

Conformément aux échanges qui ont eu lieu lors des réunions de la CNM en début d'année 2017, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir, au cours du second semestre 2017, de nouvelles discussions touchant au régime de prévoyance décès et au dialogue social dans la branche. De plus, il est rappelé que des travaux touchant à la restructuration des branches, thème qui a déjà fait l'objet de premiers échanges depuis la fin de l'année 2016, devraient être lancés d'ici à la fin de l'année 2017.

Concernant les négociations d'accords professionnels couvrant le secteur du transport aérien, les partenaires sociaux rappellent qu'ils sont dans l'attente de la position de l'administration.

Article 4
En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport

aérien - personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5
En vigueur non étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 6
En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Article 7
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires. Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN TA-PS et non adhérentes à l'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Textes Extensions

ARRETE du 10 janvier 1964

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 complétée par :

- la convention annexe " Ouvriers " et son annexe du 19 juin 1963 ;
 - la convention annexe " Employés " et ses deux annexes du 19 juin 1963 ;
 - la convention annexe " Agents de maîtrise et techniciens ", son annexe du 26 février 1963 et son avenant n° 1 du 19 juin 1963 ;
 - la convention annexe " Cadres ", son annexe du 26 juin 1962 et ses avenants n°s 1 et 2 du 19 juin 1963 ;
 - l'avenant du 31 octobre 1963 portant modification de certaines dispositions des conventions annexes " Employés ", " Agents de maîtrise et techniciens ", " Cadres " à la convention collective nationale susvisée,
- sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale et des conventions annexes susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale et de l'ensemble des textes annexes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective nationale.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi et le directeur des transports aériens sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRETE du 24 janvier 1972

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et des textes qui lui sont annexés les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 17 décembre 1970 modifiant la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 8 ter ;
- l'avenant n° 2 du 27 mai 1971 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 29 septembre 1972

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et des textes qui lui sont annexés, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 24 février 1972 à la convention collective nationale, annexe " Ouvriers " ;
- l'avenant n° 4 du 9 mars 1972 à la convention collective nationale, annexe " Employés " ;
- l'avenant n° 5 du 23 mars 1972 à la convention collective nationale, annexe " Agents de maîtrise et techniciens " ;
- l'avenant n° 7 du 27 avril 1972 à la convention collective nationale, annexe " Ouvriers " ;
- l'avenant n° 8 du 27 avril 1972 à la convention collective nationale, annexe " Employés " ;
- l'avenant n° 9 du 27 avril 1972 à la convention collective nationale, annexe " Agents de maîtrise et techniciens " ;

- l'avenant n° 10 du 27 avril 1972 à la convention collective nationale, annexe " Cadres ".

Les dispositions des avenants n°s 7 et 8 du 27 avril 1972 aux annexes " Ouvriers ", " Employés " sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 7 février 1973

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et des textes qui lui sont annexés les dispositions de :

- l'avenant n° 6 du 1er juin 1972 à la convention collective nationale, annexe " Cadres " ;

- l'avenant n° 11 du 1er juin 1972 à la convention collective nationale, annexe " Agents de maîtrise et techniciens ".

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 26 février 1974

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et des textes qui lui sont annexés les dispositions de l'avenant n° 12 du 25 juin 1973 à ladite convention collective et à ses annexes, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 26 juillet 1977

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 17 du 7 février 1977 à ladite convention collective et à ses annexes, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 18 janvier 1978

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 18 du 29 juin 1977 à ladite convention collective et à ses annexes dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 23 août 1978

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 19 du 28 novembre 1977 à ladite convention collective et à ses annexes.

Les dispositions de l'article 21 de l'avenant susvisé sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 22 de l'avenant susvisé sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

ARRETE du 7 février 1979

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 20 du 4 août 1978 à ladite convention collective et à ses annexes.

ARRETE du 28 juin 1979

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 21 du 14 décembre 1978 à ladite convention collective et à ses annexes.

ARRETE du 24 août 1979

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 22 du 15 mars 1979 à ladite convention collective et à ses annexes.

ARRETE du 28 avril 1980

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 les dispositions de l'avenant n° 23 du 17 octobre 1979 à ladite convention collective, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 20 août 1980

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 les dispositions de l'avenant n° 24 du 5 février 1980 à ladite convention collective et à ses annexes.

ARRETE du 19 février 1981

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 les dispositions de l'avenant n° 25 du 22 septembre 1980 à ladite convention collective et à ses annexes.

ARRETE du 10 mars 1981

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de :

- l'avenant n° 26 du 22 septembre 1980 à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 27 du 22 septembre 1980 à l'annexe " Cadres " à la convention collective susvisée.

ARRETE du 27 août 1981

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 28 du 3 février 1981 à ladite convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 14 décembre 1981

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de :

- l'avenant n° 29 du 12 mai 1981 à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 30 du 12 mai 1981 à la convention collective susvisée modifiant son annexe " Agents de maîtrise et techniciens ".

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 30 modifiant le paragraphe d de l'article 13 de l'annexe " Agents de maîtrise et techniciens " à la convention collective susvisée sont étendues sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 30 modifiant l'article 16 de l'annexe " Agents de maîtrise et techniciens " à la convention collective susvisée sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 30 modifiant l'article 17 de l'annexe " Agents de maîtrise et techniciens " à la convention collective susvisée sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

ARRETE du 28 avril 1982

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 31 du 23 décembre 1981 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

ARRETE du 22 novembre 1982

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de :

- l'avenant n° 32 du 24 mars 1982 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 33 du 24 mars 1982 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 34 du 24 mars 1982 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 35 du 24 mars 1982 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 36 du 4 mai 1982 à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'avenant n° 32 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

L'article 10 de l'avenant n° 32 est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 15 de l'avenant n° 32 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 16 de l'avenant n° 32 est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le troisième alinéa de l'article 19 de l'avenant n° 32 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le dernier alinéa de l'article 19 de l'avenant n° 32 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 du code du travail.

L'article 20 de l'avenant n° 32 est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 20 de l'avenant n° 32 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6, alinéa 2, de l'accord annexé).

ARRETE du 22 avril 1983

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 37 du 18 octobre 1982 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 18 juillet 1983

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 38 du 21 décembre 1982 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 22 mars 1984

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 40 du 23 septembre 1983 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 29 août 1985

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 41 du 26 octobre 1984, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 3 décembre 1985

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 42 du 4 juin 1985 à la convention collective nationale susvisée (un accord sur la formation professionnelle de même date annexé).

ARRETE du 4 février 1986

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 43 du 20 août 1985 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 3 août 1987

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 44 du 22 décembre 1986 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 11 décembre 1987

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 45 du 18 mai 1987 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 5 juin 1989

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 décembre 1988 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 17 septembre 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transports aériens du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 47 du 27 février 1990 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 224-3 et suivants du code du travail.

ARRETE du 30 novembre 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transports aériens du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 48 du 20 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 27 mai 1993

Le ministre de l'équipement, des transports et du tourisme et le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 novembre 1990, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transports aériens du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 49 du 9 septembre 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 novembre 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transports aériens du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 49 du 9 septembre 1992 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail et le directeur général de l'aviation civile sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRÊTE du 3 février 1994

Le ministre de l'équipement, des transports et du tourisme et le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 mai 1993, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transports aériens du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 50 du 29 juin 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 novembre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transports aériens du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 50 du 29 juin 1993 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 26 juillet 1994

Le ministre de l'équipement, des transports et du tourisme et le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1994, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 52 du 6 avril 1994 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 juin 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Arrêtent :

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 52 du 6 avril 1994 à la convention collective susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Art. 3.

Le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du tourisme et le directeur des relations du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-19 en date du 5 juillet 1994.

ARRETE du 20 février 1995

Le ministre de l'équipement, des transports et du tourisme et le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1994, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 51 du 30 juillet 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juillet 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de trois organisations syndicales de salariés ;
Considérant d'abord que ces organisations contestent l'existence juridique même de l'avenant n° 51, cet avenant ayant été frappé, lors de sa conclusion, d'une triple opposition en application de l'article L. 132-7 du code du travail ;
Considérant cependant que les dispositions de l'avenant n° 51 qui instaure, en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, un régime de travail à temps partiel, dispositif jusqu'alors non prévu par la convention, ne peuvent faire l'objet de l'opposition instituée par l'article L. 132-7 du code du travail, qui ne s'applique qu'aux seuls avenants de révision " qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent " ;
Considérant dans ces conditions que, saisie de la demande d'extension d'un accord valablement conclu, l'administration devait " obligatoirement et sans délai engager la procédure d'extension ", en application de l'article L. 133-8 du code du travail ;
Considérant ensuite que l'avenant n° 51 comporte les clauses exigées par l'article L. 212-4-3 du code du travail, notamment en ce qui concerne la garantie pour les salariés employés à temps partiel en matière de promotion de carrière et de formation, et la limitation du nombre d'interruptions d'activité au cours d'une même journée ;
Considérant que l'accord ne contrevient à aucune disposition légale et réglementaire actuellement en vigueur, notamment en ce qui concerne l'article L. 212-4-5 du code du travail pour ses dispositions sur le travail à temps partiel organisé à la demande des salariés ;
Considérant enfin que le recours au travail à temps partiel et, en particulier, l'utilisation des heures complémentaires apparaissent, d'après les éléments d'ordre économique exposés en préambule par les organisations signataires, comme un outil essentiel de l'organisation du travail des entreprises concernées,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, les dispositions de l'avenant n° 51 du 30 juillet 1993 à la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le directeur de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-23 en date du 27 juillet 1994.

ARRETE du 20 juillet 1995

Le ministre de l'aménagement du territoire, de l'équipement et des transports et le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 février 1995 portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 53 du 2 mars 1995 (Salaires minima) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mai 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 27 mai 1971, les dispositions de l'avenant n° 53 du 2 mars 1995 (Salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail, du dialogue social et de la participation et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'aménagement du territoire, de l'équipement et des transports sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-18 en date du 24 juin 1995.

ARRETE du 25 juin 1996

Le ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 54 du 26 février 1996 (Salaires minima) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 avril 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 27 mai 1971, les dispositions de l'avenant n° 54 du 26 février 1996 (Salaires minima) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-16 en date du 7 juin 1996.

ARRETE du 14 mai 1997

Le ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et les textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 55 du 18 novembre 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 février 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 tel que modifié par l'avenant n° 2 du 27 mai 1971, les dispositions de l'avenant n° 55 du 18 novembre 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-02 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 56 du 23 décembre 1996 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 février 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 56 du 23 décembre 1996, les dispositions dudit avenant à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-05 en date du 7 mars 1997.

ARRETE du 18 février 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1997, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 57 du 26 septembre 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 novembre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 56 du 23 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 57 du 26 septembre 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

L'article II est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-46 en date du 17 décembre 1997.

ARRETE du 3 août 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 février 1998, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 58 du 31 mars 1998 relatif au champ d'application de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mai 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 58 du 31 mars 1998, les dispositions dudit avenant du 31 mars 1998 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-18 en date du 5 juin 1998.

ARRETE du 12 mai 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1964 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 août 1998, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 59 du 20 janvier 1999 (Salaires minima) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mars 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 58 du 31 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 59 du 20 janvier 1999 (Salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-07 en date du 2 avril 1999.

ARRETE du 4 juin 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 août 1998, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 60 du 23 février 1999 (Indemnité de panier) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 mai 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 58 du 31 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 60 du 23 février 1999 (Indemnité de panier) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-13 en date du 7 mai 1999.

ARRETE du 10 novembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 avril 2000, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 61 du 23 mai 2000 (salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juillet 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),
Arrêtent :

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 58 du 31 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 61 du 23 mai 2000 (salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000.

ARRETE du 29 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code de travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 novembre 2000 portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 (et son annexe contenant un texte principal [convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol] et 5 annexes [conventions annexes I, II, III, IV et V]) portant réécriture de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel que modifié par l'avenant n° 58 du 31 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 (et son annexe contenant un texte principal [convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol] et 5 annexes [conventions annexées I, II, III, IV et V] portant réécriture de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du troisième alinéa du paragraphe b (affichage et réclamations) de l'article 6 (élections des représentants du personnel) du texte principal susvisé, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 423-7 et L. 433-4 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation ;
- du troisième alinéa du paragraphe c (bureau de vote) de l'article 6 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 67, R. 47 et R. 67 du code électoral ;
- des termes : " sauf en cas de faute lourde " figurant au dixième alinéa de l'article 15 (mutation en territoire métropolitain) du texte principal susvisé, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation ;
- des termes : " ayant plus de six mois d'ancienneté " figurant au premier alinéa du 1° (à la demande du salarié) du paragraphe c (modification du contrat) de l'article 24 (travail à temps partiel) du texte principal susvisé, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail ;
- du 4° du paragraphe g (durée du travail) de l'article 24 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail ;
- du premier alinéa de l'article 28 (congé de parenté) du texte principal susvisé, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 122-25-3, L. 122-26 et L. 122-28-8 du code du travail ;
- des termes : " après trois mois de présence dans l'entreprise " et " dans la limite de trois demi-journées " figurant au 1° du paragraphe a (pour les personnels féminins) de l'article 28 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail ;
- du point 2 de l'article 5 (fonds de formation professionnelle) de l'accord relatif à la formation professionnelle du 27 décembre 1994 de l'annexe V (formation professionnelle) susvisée, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail ;
- du point 5 de l'article 5 susmentionné, par cohérence avec l'exclusion des deuxième alinéa et suivants de l'article 1er de l'accord du 21 mars 1995 portant application des articles 6 et 7 de l'accord du 27 décembre 1994 de l'annexe V susvisée ;
- de l'article 8 (mise en oeuvre de la formation) de l'accord du 27 décembre 1994 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-1-4 du code du travail ;
- des deuxième alinéa et suivants de l'article 1er (du développement de l'apprentissage) de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 118-3 et R. 119-1 du code du travail, de l'article 9 de la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 et du décret n° 80-106 du 1er février 1980 ;
- des termes : " et des bilans de compétence réalisés pour des jeunes bénéficiaires de ces contrats " figurant à l'article 2 (des contrats d'insertion en alternance) de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) ;
- des troisième et quatrième alinéas de l'article 5 (du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés) de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 961-9 du code du travail ;
- des termes : " et à l'apprentissage " figurant au point 1 de l'article 7 (missions et pouvoirs de la section professionnelle paritaire) de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné, par cohérence avec l'exclusion des deuxième alinéa et suivants de l'article 1er de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné ;
- des termes : " correspondant à la taxe d'apprentissage " figurant au point 2 de l'article 7 susmentionné, par cohérence avec l'exclusion des deuxième alinéa et suivants de l'article 1er de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné ;
- des termes : " à la formation professionnelle continue des entreprises employant moins de 10 salariés " figurant au point 2 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail ;
- du mot : " quatre " figurant au point 2 susmentionné, par cohérence avec les exclusions formulées au point 2 ;
- du premier tiret du point 4 de l'article 7 susmentionné, par cohérence avec l'exclusion des deuxième alinéa et suivants de l'article 1er de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné ;

- du troisième tiret du point 4 susmentionné, par cohérence avec les exclusions formulées au point 2 ;
- du premier tiret du point 5 de l'article 7 susmentionné, par cohérence avec l'exclusion des deuxième alinéa et suivants de l'article 1er de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné ;
- des termes : " ou moins " figurant au troisième tiret du point 5 susmentionné, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail ;
- des termes : " les qualifications et " figurant au sixième tiret du point 5 susmentionné, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail ;
- du treizième alinéa de l'article 8 (administration de la section professionnelle paritaire) de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné, par cohérence avec l'exclusion des deuxième alinéa et suivants de l'article 1er de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné ;
- des dix-neuvième et vingtième alinéas de l'article 8 susmentionné, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 3 (liberté syndicale et liberté d'opinion) du texte principal susvisé est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa du paragraphe a (protocole préélectoral) de l'article 6 (élections des représentants du personnel) du texte principal susvisé est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le quatrième alinéa du paragraphe b (affichage et réclamations) de l'article 6 susmentionné est étendu sans préjudice de l'application des dispositions des articles R. 423-3 et R. 433-4 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 14 (déclassement) du texte principal susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Le quatrième paragraphe de l'article 18 (licenciements collectifs) du texte principal susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 20 (indemnité de licenciement) du texte principal susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 20 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 122-2 du code du travail et 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Le deuxième tiret du septième alinéa du 1° (à la demande du salarié) du paragraphe c (modification du contrat) de l'article 24 (travail à temps partiel) du texte principal susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets du premier alinéa du 2° (sur proposition de l'employeur) du paragraphe c susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Le 1° du deuxième alinéa du paragraphe e (garanties individuelles) de l'article 24 susmentionné est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Le 3° du paragraphe g (durée du travail) de l'article 24 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail.

Le paragraphe h (congés payés) de l'article 24 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail.

Le troisième tiret du troisième alinéa de l'article 25 (absences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 25 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-3 et L. 122-41 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 27 (congés payés) du texte principal susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-7 du code du travail et 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.

Le dernier alinéa du 3° du paragraphe a (pour les personnels féminins) de l'article 28 (congé de parenté) du texte principal susvisé est étendu sans préjudice de l'application des dispositions du 3e alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

Le premier alinéa du 3° du paragraphe b (pour les personnels féminins ou masculins) de l'article 28 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Le deuxième alinéa du 3° du paragraphe b susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-9 du code du travail.

L'article 30 (congés exceptionnels pour événements de famille) du texte principal susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-20-1 du code du travail, 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, et 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.

Le deuxième alinéa du paragraphe a (composition et fonctionnement de la CPNE) de l'article 40 (commission paritaire nationale de l'emploi) du texte principal susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

L'article 5 (durée du travail) de l'annexe I susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui prévoit la nécessité d'un accord complémentaire comprenant les clauses obligatoires définies audit article, dans le cadre des conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Le deuxième alinéa de l'article 6 (accident, maladie-accident du travail, maladie professionnelle) de l'annexe I susvisée est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement.

Le troisième alinéa de l'article 10 (préavis) de l'annexe I susvisée est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 12 (départ en retraite) de l'annexe I susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 12 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

L'article 6 (travail du dimanche et de nuit) de l'annexe II susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, selon lesquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement, qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

Le deuxième alinéa de l'article 10 (accident, maladie-accident du travail, maladie professionnelle) de l'annexe II susvisée est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 10 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement.

Le premier alinéa de l'article 12 (départ en retraite) de l'annexe II susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 12 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

L'article 9 (travail du dimanche et de nuit) de l'annexe III susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, selon lesquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement, qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

Le deuxième alinéa de l'article 14 (accident, maladie-accident du travail, maladie professionnelle) de l'annexe III susvisée est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 14 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement.

Le premier alinéa de l'article 16 (indemnité de départ en retraite) de l'annexe III susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 16 susmentionné est étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi né 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

L'accord sur la formation professionnelle dans le transport aérien du 4 juin 1985 de l'annexe V susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3 (adhésion à l'OPCIB) de l'accord relatif à la formation professionnelle du 27 décembre 1994 de l'annexe V susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

Le point 3 de l'article 5 (fonds de formation professionnelle) de l'accord du 27 décembre 1994 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5 (du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés) de l'accord du 21 mars 1995 portant application des articles 6 et 7 de l'accord du 27 décembre 1994 de l'annexe V susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

Le point 1 de l'article 7 (missions et pouvoirs de la section professionnelle paritaire) de l'accord du 21 mars 1995 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le quatrième tiret du point 5 de l'article 7 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 2001/18 en date du 23 mars 2001.

ARRETE du 29 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 novembre 2000, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 63 du 12 juillet 2001 (salaires minima ; formation et classification pour certains métiers de piste) à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 64 du 9 octobre 2001 (salaires minima ; conversion en euros) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 4 octobre et du 8 décembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de :

1. L'avenant n° 63 du 12 juillet 2001 (salaires minima ; formation et classification pour certains métiers de piste) à la convention collective susvisée.

Les articles 2 et 4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes 1 et 2) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

2. L'avenant n° 64 du 9 octobre 2001 (salaires minima ; conversion en euros) à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 1, qui contrevient aux articles L. 133-9 et L. 133-15 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes 1 et 2) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 2001/39 en date du 26 octobre 2001 (pour l'avenant n° 63) et n° 2001/47 en date du 21 décembre 2001.

ARRETE du 17 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 65 du 11 juin 2002 à la convention collective susvisée portant création de l'annexe VI à ladite convention relative au transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 août 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002 à la convention collective susvisée portant création de l'annexe VI à ladite convention relative au transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/31 en date du 31 août 2002.

ARRETE du 4 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 68 du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale susvisée relatif aux rémunérations ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mars 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 68 du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale susvisée relatif aux rémunérations, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/10.

ARRETE du 14 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 68 du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale susvisée relatif aux rémunérations ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mars 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 68 du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale susvisée relatif aux rémunérations, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/10.

ARRETE du 17 novembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 66 du 9 juillet 2002 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 70 du 1er juillet 2003 à la convention collective nationale susvisée modifiant l'avenant n° 66 du 9 juillet 2002 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 8 décembre 2002 et 15 août 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 66 du 9 juillet 2002 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 70 du 1er juillet 2003 à la convention collective nationale susvisée modifiant l'avenant n° 66 du 9 juillet 2002 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2002/37 (avenant n° 66) et n° 2003/34 (avenant n° 70).

ARRETE du 17 novembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'accord du 14 janvier 2003 sur le travail de nuit dans le transport aérien, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mars 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 30 septembre 2003 ;
Considérant que l'accord susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code précité, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au

sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'accord du 14 janvier 2003 sur le travail de nuit dans le transport aérien, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 dudit code, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

L'article 3 (Contrepartie sous forme de repos compensateur) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié a droit à un repos compensateur dès lors qu'il est qualifié de travailleur de nuit. En conséquence, le quota prévu par l'article 3 précité est une condition de déclenchement de la prise de repos et non pas une condition supplémentaire d'octroi de ce droit à repos compensateur.

L'article 4 (Durée du travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/10.

ARRETE du 22 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 69 du 1er juillet 2003, relatif à la commission nationale mixte, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 août 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 24 novembre 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 69 du 1er juillet 2003, relatif à la commission nationale mixte, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/33.

ARRETE du 21 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 71 du 9 décembre 2003, relatif aux rémunérations, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 février 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 71 du 9 décembre 2003, relatif aux rémunérations, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/02.

ARRETE du 3 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 72 du 13 avril 2005, relatif aux rémunérations, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juillet 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 72 du 13 avril 2005, relatif aux rémunérations, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/22.

ARRETE du 16 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 13 avril 2005, relatif au départ et à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juillet 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 21 novembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'accord du 13 avril 2005, relatif au départ et à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/22.

ARRETE du 10 août 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 juillet 2005 portant extension de l'accord national professionnel du 9 septembre 2004, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le secteur du transport aérien (entreprises du transport aérien, du travail aérien, des services aéroportuaires, des entreprises et établissements d'assistance en escale), complété par deux annexes ;

Vu l'accord national professionnel du 11 janvier 2006, relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transferts de personnel, conclu dans le secteur du transport aérien ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mars 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 juillet 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 septembre 2004, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le secteur du transport aérien (entreprises du transport aérien, du travail aérien, des services aéroportuaires, des entreprises et établissements d'assistance en escale), et dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 11 janvier 2006, relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transferts de personnel, conclu dans le secteur du transport aérien.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/5.

ARRETE du 17 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 73 du 19 mai 2006, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et avenants), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 73 du 19 mai 2006, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 4 (Mise en oeuvre), comme étant contraires au principe de non-rétroactivité des actes administratifs. En effet, l'avenant ne peut prévoir une application aux entreprises non adhérentes à compter de la date de sa signature, car l'arrêté d'extension n'a pas d'effet rétroactif.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29.

ARRETE du 17 juillet 2007

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, et le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 74 du 6 avril 2007, relatif aux salaires minima conventionnels et à l'indemnité de panier, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 juin 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 74 du 6 avril 2007, relatif aux salaires minima conventionnels et à l'indemnité de panier, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du point a et des termes : " les dispositions prévues en a s'appliqueront et, en outre " mentionnés au point b de l'article 2, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 141-9 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/21.

Accord du 11 janvier 2006 relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel

Texte de base

Transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;
Fédération générale CFTC des transports.
Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
Fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires entendent par le présent accord, ainsi qu'elles s'y étaient engagées, compléter les dispositions concernant le droit individuel à la formation (DIF) énoncées dans l'article 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004.

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de transfert des droits acquis au titre du droit individuel à la formation pour les salariés s'inscrivant dans l'une des situations suivantes :

1.1. Le transfert de contrats de travail dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail à l'exclusion de ceux intervenant dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ou d'une substitution d'employeurs intervenues sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

1.2. Le transfert de contrats de travail dans le cadre de l'application de l'annexe VI de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien. Il s'applique alors aux entreprises dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale, et sont classées sous le code 63.2 de la nomenclature d'activité française.

Les dispositions énoncées ci-dessus s'appliquent dans le cadre de transfert de personnel entre des entreprises et établissements appliquant la CCNTA-PS.

Les parties signataires incitent les entreprises visées par le présent accord et organisées sous la forme de groupe à examiner particulièrement dans le cadre de la gestion de la mobilité des salariés, les situations et les modalités permettant d'organiser la transférabilité des droits acquis par ces salariés au titre du droit individuel à la formation.

Principe concernant la transférabilité du DIF

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les salariés transférés dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord bénéficient chez leur nouvel employeur du maintien de leurs droits

ouverts chez leur ancien employeur, au titre des heures du droit individuel à la formation à la date de leur transfert.

Il est rappelé que ces droits ouverts seront ceux calculés conformément aux dispositions prévues par l'article 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004.

Modalités de prise en charge

Article 3

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié exercera son droit individuel à la formation dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2 énoncés ci-dessus, en accord avec son nouvel employeur, conformément aux dispositions prévues par l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004 afin de bénéficier d'une action de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires tels que définis par l'article 7 de l'accord de branche, les coûts de formation correspondant aux droits transférés seront pris en charge par les fonds mutualisés sur la base du barème défini en annexe I de l'accord de branche pour les formations de type C en priorité 1.

Il est entendu que l'application de cette mesure ne pourra avoir pour effet d'entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de formation.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que si des reprises de personnel interviennent dans des situations non visées aux alinéas 1.1 et 1.2 du présent accord entre 2 entreprises appliquant la CCNTA-PS, et qu'une convention entre ces 2 entreprises prévoit la reprise de droits ouverts par les salariés chez leur ancien employeur au titre des heures du droit individuel à la formation, le nouvel employeur pourra solliciter la section paritaire professionnelle pour examen des conditions de prise en charge des coûts de formation.

Mise en oeuvre

Article 4

En vigueur étendu

L'ancien employeur communiquera au nouvel employeur, à l'occasion du transfert de personnel dans les cas prévus aux articles 1.1 et 1.2 énoncés ci-dessus, les informations relatives aux droits ouverts au titre du droit individuel à la formation pour chaque salarié sous la forme d'un document spécifique.

Il informera également par écrit chaque salarié de ses droits transférés au titre du droit individuel à la formation, à l'occasion du transfert de son contrat de travail.

Lorsque le nouvel employeur sollicitera le gestionnaire des fonds mutualisés, il s'appuiera sur les documents visés ci-dessus, pour justifier de sa demande.

Il est entendu également que toute action de formation, décidée ou engagée, avant son transfert, au bénéfice d'un salarié, au titre du droit individuel à la formation, chez l'ancien employeur, devra être menée jusqu'à son terme si le salarié le souhaite. Elle sera prise en charge dans sa totalité soit par les fonds mutualisés si une demande a été sollicitée et accordée selon les procédures requises, soit directement par l'ancien employeur, si l'action de formation visée n'entre pas dans le cadre des actions et publics prioritaires définis par l'accord de branche du 9 septembre 2004.

Actualisation et révision

Article 5

En vigueur étendu

Si des évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles notables intervenaient pendant la durée du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans le cadre de la commission paritaire afin d'examiner la situation ainsi créée.

Les parties signataires conviennent également de se réunir dans le cadre de la commission paritaire si la mise en oeuvre du présent accord met en évidence la nécessité de l'adapter.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire dans la durée le dispositif prévu dans le présent accord au titre de la transférabilité du droit individuel à la formation pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNTA-PS.

Elles souhaitent également prendre date pour effectuer un bilan de l'application de ces dispositions et pouvoir intégrer les ajustements qui apparaîtront nécessaires pour améliorer le dispositif.

Les parties signataires conviennent qu'après un point d'étape devant intervenir durant le dernier trimestre 2006, le bilan sera effectué au cours du dernier trimestre précédant le terme du présent accord qui est conclu pour une durée déterminée dont le terme interviendra le 31 décembre 2007.

Conditions d'application

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire à compter de sa signature pour les cas de transferts énoncés à l'article 1er entre des entreprises et établissements adhérents d'une organisation patronale signataire du présent

accord.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire à compter de l'extension de cet accord.

Clause de non-dérogation

Article 8 En vigueur étendu

Considérant les dispositions prévues par l'article L. 132-23 du code du travail, les parties signataires ont décidé ce qui suit :

Les accords d'entreprise ou d'établissement de la branche du transport aérien relatifs à la transférabilité du droit individuel à la formation ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Organisation du droit d'opposition

Article 9 En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 10 En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 11 janvier 2006.

Textes Attachés

Avenant du 18 décembre 2007 à l'accord du 11 janvier 2006 relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel

La fédération nationale de l'aviation marchande,

La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

La fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

La fédération générale des transports CFTC ;

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO,

Article 1

[En vigueur étendu](#)

L'application de l'accord du 11 janvier 2006 relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel dont le terme a été prévu au 31 décembre 2007 est prorogée jusqu'au 31 décembre 2008.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

En vertu de l'article L. 132-23 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Accord du 18 mars 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien

Texte de base

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de favoriser le partage d'un constat sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche du secteur aérien, un groupe de travail paritaire s'est réuni en vue de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

A l'étude de la situation comparée des hommes et des femmes, il est constaté que la branche du transport aérien est composée d'environ 36 % de femmes et 63 % d'hommes au 1er janvier 2006.

Il a été mis en évidence, à cette même date, une inégale représentation des deux sexes dans plusieurs filières, une faible représentation des femmes dans le collège cadres (25 %), un écart de rémunération supérieur à 6 % en défaveur des femmes.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention collective nationale du transport aérien, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

Les organisations syndicales et les entreprises s'attacheront à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs négociations obligatoires en vertu des articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

La branche souhaite soutenir les entreprises du transport aérien dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable.

Le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans certains métiers du transport aérien résulte de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale joue un rôle central dans la mixité des métiers, et il doit être attaché une importance particulière à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des femmes et des hommes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

Afin de répondre à cet objectif, la branche développera plusieurs actions de communication :

- actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers, et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent à fort déséquilibre au global dans la branche ;
- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale ;

- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Article 4 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en oeuvre des mesures transitoires.

L'étude des données de la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisée au niveau de la branche a permis de constater des écarts importants dans les filières suivantes :

- la maintenance ;
- l'informatique ;
- le commercial.

Les entreprises de la branche sont invitées à étudier l'ensemble des filières, et plus particulièrement celles énoncées ci-dessus. Si les écarts sont confirmés en leur sein, elles devront étudier les raisons de ce déséquilibre et rechercher le meilleur moyen de les réduire.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation est une condition déterminante permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications.

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les entreprises doivent ainsi s'assurer, en leur sein, de l'égalité d'accès aux différents dispositifs de formation (plan de formation, congé de formation, DIF, période de professionnalisation...).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation (accord de branche).

L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, est une recommandation qui doit permettre de répondre à l'objectif d'évolution des mentalités et des pratiques.

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Une majoration de 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, afin de suivre une action de formation au titre du DIF en dehors de son temps de travail.

Le bénéfice de cette majoration est ouvert pendant une période de 12 mois à compter du retour de l'intéressé(e).

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les départs et retours en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

La (le) salarié(e) qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction.

Les entreprises, si un besoin en formation est identifié au cours de cet entretien, proposeront au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en oeuvre de périodes de professionnalisation, de bilan de compétence..., prévues par l'accord du 9 septembre 2004).

Article 6 En vigueur étendu

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent accord est réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité professionnelle.

Les postes à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

Dans la branche, au 31 décembre 2005, la proportion de femmes cadres étant inférieure dans le plus grand nombre de filières, y compris dans celles où elles sont majoritairement représentées, chaque entreprise vérifiera si cette situation existe en son sein. Si tel est le cas, l'entreprise recherchera les raisons de cet écart et les moyens de les réduire avec comme objectif de tendre vers une proportionnalité reflétant la part des femmes dans l'entreprise concernée.

Les parties signataires proposeront la réalisation, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'aérien, d'une étude sur le lien éventuel entre mobilité professionnelle et géographique, promotion et sexe. L'observatoire des métiers sera mandaté à cet effet lors de la première réunion du comité de pilotage de l'observatoire, qui se tiendra après la date de signature du présent accord.

Les congés maternité et les congés parentaux ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

Les entreprises de plus de 300 salariés seront particulièrement vigilantes au suivi des indicateurs relatifs aux promotions lors de l'étude du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, et ceci afin de s'assurer de l'égal accès aux fonctions cadre.

Article 7 En vigueur étendu

Afin de faciliter l'accès à l'ensemble des métiers, les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et devront adapter à la mixité les locaux et les EPI (équipements de protection individuelle).
Conformément à l'accord national interprofessionnel (art. 10.4) les entreprises de la branche chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les entreprises, partenariat avec les collectivités locales).

Article 8 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent le principe défini à l'article L. 140-2 du code du travail selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 8.1 En vigueur étendu

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution. Pendant les congés de maternité et d'adoption, et à la suite de ces congés, la rémunération perçue par la salariée, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne pouvant être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité, ou de congé d'adoption, il est entendu que l'appréciation des salariés concernés se fera sur la base de leur activité pendant la période travaillée.

Article 8.2 En vigueur étendu

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Selon les données du rapport de branche 2005, le salaire de base moyen mensuel des femmes est inférieur de 6 % toutes catégories professionnelles confondues.

S'agissant d'une moyenne sur l'ensemble de la branche, cet indicateur ne reflète pas la situation pouvant exister entreprise par entreprise.

S'agissant d'un indicateur global, il ne permet pas au niveau de la branche de vérifier si l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est ou n'est pas garantie pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté.

Cependant, parce qu'il existe un écart, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein.

L'écart constaté au niveau de la branche dans sa globalité doit être analysé dans chaque entreprise.

Article 9 En vigueur étendu

Article 9.1 En vigueur étendu

Par cet accord, il est rappelé que, conformément aux articles L. 432-3 et L. 132-12 du code du travail, les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un rapport de situation comparée des conditions générales de l'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport est soumis chaque année pour avis motivé au CE (ou DP). Il doit comporter une analyse sur la base d'indicateurs pertinents (art. D. 432-1). Il doit recenser les mesures prises pour l'année écoulée et les objectifs prévus pour l'année à venir.

Selon l'article L. 434-7 du code du travail, les entreprises de 200 salariés et plus doivent constituer une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée.

Les entreprises se baseront sur les indicateurs prévus à l'article D. 432-1 du code du travail.

Elles pourront également retenir pour l'analyse des écarts de rémunération l'indicateur suivant : le salaire de base brut moyen par sexe et par catégorie.

Article 9.2 En vigueur étendu

Par cet accord, les parties signataires conviennent, qu'au-delà de l'obligation légale triennale, le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera établi et étudié chaque année afin d'être en mesure de repérer et d'analyser les tendances d'écart de situation constatés au niveau de la branche.

Chaque année, ce rapport, présenté et discuté initialement en CPNE, sera examiné en commission nationale mixte paritaire du transport aérien. Il doit leur permettre, si nécessaire, de réaliser des recommandations à l'attention des entreprises de la branche.

Il doit permettre de réaliser le bilan de la mise en oeuvre de l'accord qui sera réalisé 3 ans après sa signature.

Ce bilan servira de base à la prochaine négociation triennale sur l'égalité professionnelle.

Chaque entreprise de la branche est invitée à répondre au questionnaire permettant la réalisation de ce rapport et envoyé par l'organisation patronale la plus diligente afin de disposer d'indicateurs les plus représentatifs.

Ce rapport sera élaboré sur la base de celui qui a été élaboré pour l'année 2005.

A l'occasion de la présentation du rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe, les parties signataires s'attacheront à étudier la situation et l'évolution dans la branche de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 10
En vigueur étendu

Les organisations syndicales veilleront à assurer une égale représentation des hommes et des femmes dans leurs délégations.

Article 11
En vigueur étendu

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 12
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien. Cet accord est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires, employeurs ou salariés, avec préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un des deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Textes Attachés

Avenant du 19 mai 2009 à l'accord du 18 mars 2008 relatif au champ d'application

FNAM.

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

[En vigueur étendu](#)

Suite au courrier du bureau des relations collectives du travail du 20 février 2009, les parties conviennent, par le présent avenant, de compléter l'omission de la mention du champ d'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien, signé le 18 mars 2008, afin de permettre son extension.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Les parties conviennent de remplacer le contenu de l'article 12 précité par le texte suivant :

« Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien. Cet accord est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du nouveau code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension simultanée du présent avenant ainsi que de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien, signé le 18 mars 2008, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit nouveau code.

Nouvel avenant du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle

Texte de base

Formation professionnelle dans la branche du transport aérien

FNAM ;

SCARA.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT-FO.

Avenant

[En vigueur étendu](#)

Sommaire

Titre Ier. - Information et orientation des salariés

Article 1er. - Entretien professionnel

Article 2. - Bilan de compétences

Article 3. - Passeport orientation-formation

Article 4. - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Titre II. - Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5. - Plan de formation

Article 5.1. - Contenu du plan de formation

Article 5.2. - Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation

Article 5.3. - Frais de formation et frais annexes

Article 6. - Droit individuel à la formation (DIF)

Article 6.1. - Principe du DIF

Article 6.2. - Conditions de prise en charge par l'OPCA

Article 6.3. - Modalités de mise en oeuvre

Article 6.4. - Information des salariés

Article 6.5. - Portabilité du DIF

Article 6.6. - Transférabilité du DIF

Article 7. - Professionnalisation

Article 7.1. - Contrat de professionnalisation

Article 7.1.1. - Bénéficiaires/publics prioritaires

Article 7.1.2. - Durée du contrat de professionnalisation

Article 7.1.3. - Rémunération du salarié

Article 7.1.4. - Actions prises en charge par l'OPCA

Article 7.1.5. - Modalités de prise en charge

Article 7.2. - Période de professionnalisation

Article 7.2.1. - Bénéficiaires/publics prioritaires

Article 7.2.2. - Actions prioritaires

Article 7.2.3. - Durée de la période de professionnalisation
Article 7.2.4. - Financement de la période de professionnalisation
Article 8. - Accompagnement tutoral de la professionnalisation
Article 9. - Développement de l'apprentissage
Article 10. - Utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

Titre III. - Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 11. - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle
Article 12. - Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel
Article 13. - Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés
Article 14. - Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue
Article 15. - Accès à la formation des salariés des PME

Titre IV. - Rôle et mission des instances paritaires

Article 16. - Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien

Article 16.1. - Objectifs de l'observatoire
Article 16.2. - Comité de pilotage
Article 17. - Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi en matière de formation
Article 18. - Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle
Article 19. - Partenariats au niveau territorial et national

Titre V. - Dispositions financières

Article 20. - Adhésion à l'OPCA
Article 21. - Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle au sein de l'OPCA
Article 22. - Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA
Article 23. - Création de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien (SPP)
Article 24. - Modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 24.1. - Entreprises de moins de 10 salariés
Article 24.2. - Entreprises de plus de 10 salariés

Titre VI. - Dispositions diverses

Article 25. - Champ d'application
Article 26. - Date d'effet de l'accord
Article 27. - Durée de l'accord
Article 28. - Dénonciation et révision
Article 29. - Clause de non-dérogation
Article 30. - Dépôt, publicité et extension

Préambule

Les signataires du présent accord entendent poursuivre l'impulsion donnée ces dernières années au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport aérien.

Ils prennent en compte la mutation du cadre juridique issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 mais également les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les travaux paritaires, s'appuyant sur les études prospectives menées notamment dans le cadre de l'observatoire des métiers du transport aérien et des CPNE ont permis d'identifier de nombreux facteurs qui vont affecter profondément et durablement l'activité, les emplois et les métiers de la branche.

Les entreprises devront ainsi intégrer les dispositions applicables aux professions réglementées, en particulier dans le cadre de la construction européenne ou des normes OACI.

Elles devront également conduire les changements nécessaires pour répondre aux mutations liées aux nouvelles formes de concurrence en particulier le développement des compagnies à bas coûts et du réseau ferroviaire à grande vitesse, à l'évolution des attentes des clients, des services et des technologies.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en oeuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du transport aérien et participer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes techniques, des organisations du travail, des technologies et des attentes des clients ;
- concourir à la réalisation des projets professionnels et du souhait de l'évolution professionnelle et de mobilité des salariés ;
- favoriser le retour à l'emploi des salariés du transport aérien fragilisés notamment suite à la disparition de leur entreprise ;
- permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans le monde du travail ;
- favoriser par des dispositions concrètes, l'égalité professionnelle « hommes-femmes » à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, mais aussi les salariés à temps partiel, les salariés de 45 ans et plus et les salariés handicapés ;
- participer à l'amélioration de la sécurité, de la fiabilité et de la qualité du service dans les différentes activités du transport aérien.

La formation professionnelle peut également, par des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et mettre en oeuvre un dispositif de formation efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

Titre Ier Information et orientation des salariés

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Les modalités de mise en oeuvre de ces dispositifs seront définies par la CPNE compétente.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des possibilités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation ainsi que de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, de recueillir les souhaits de formation du salarié, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45e anniversaire (puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;

- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;

- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Le salarié qui revient de congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction. L'employeur, si un besoin de formation est identifié au cours de cet entretien, déterminera avec le salarié les actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (période de professionnalisation, bilan de compétences...).

Chaque entreprise veillera à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

Article 2

En vigueur étendu

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de bilan de compétences ou du droit individuel à la formation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié, pour la réalisation du bilan de compétences, affecte au maximum 24 heures de son droit individuel à la formation.

Dans ce cadre, sous réserve des décisions de gestion de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et de ses disponibilités financières, la prise en charge du coût du bilan de compétences ne pourra excéder le plafond défini par l'OPCA.

Article 3

En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit pouvoir être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail.

A cette fin, chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport orientation formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience. Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail. En cas de validation partielle, les formations préconisées par le jury pourront faire l'objet d'une prise en charge au titre de la professionnalisation dans les conditions définies aux articles 7.1.4 et 7.1.5 du présent accord. Conformément à l'article L. 2241-6, 3°, du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur les fonds de la professionnalisation, dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en oeuvre des actions de formation prioritaires telles que définies par le présent accord. Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Titre II Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5 En vigueur étendu

Article 5.1 En vigueur étendu

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

Ces actions peuvent être réalisées hors temps de travail, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
 - soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.
- Le refus du salarié de participer à ces actions hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 5.2 En vigueur étendu

Compte tenu de la diversité des entreprises ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des deux catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de l'une ou l'autre des catégories.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année civile consultent le comité d'entreprise :

- sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente avant le 1er octobre de chaque année ;
- sur le projet de formation du personnel de l'entreprise de l'année à venir avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année IATA peuvent adopter un calendrier d'information et de consultation du comité d'entreprise différent du calendrier réglementaire, en respectant les dispositions suivantes :

- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente doit avoir lieu avant le 31 décembre de chaque année ;
- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année à venir doit avoir lieu avant le 31 mars de chaque année.

5.3. Frais de formation et frais annexes

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies par les articles L. 6331-21 et R. 6332-50 du code du travail.

Article 6
En vigueur étendu

Article 6.1
En vigueur étendu

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de 4 mois pro rata temporis.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, la durée du DIF, calculée pro rata temporis, fera l'objet d'une majoration de 15 %.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, cette majoration est de 10 %.

Ces majorations peuvent se cumuler sans pour autant dépasser le plafond de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.

Article 6.2
En vigueur étendu

Sont prises en charge par l'OPCA les actions de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- langues autres que le français à finalité professionnelle ;
- maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base ;
- lutte contre l'illettrisme ;
- expression écrite et orale ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- facteurs humains ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles ;
- formations techniques et qualité ;
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci-après).

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation telles que définies ci-dessus sont prises en charge par les fonds mutualisés, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, au titre de la priorité 2 définie aux paragraphes 1, 2, 3 de l'article 7.2.4 du présent accord :

- dans la limite de 24 € HT par heure de formation pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle ;
- dans la limite de 16 € HT par heure de formation pour les autres formations prioritaires.

Le montant des taux de prise en charge peut faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de plus ou moins 30 %, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 6.3
En vigueur étendu

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les modalités de mise en oeuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la

réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par les articles L. 6321-2 et L. 6323-13 du code du travail.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 6331-21 et par l'article R. 6332-50 du code du travail.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPACIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF ou OPACIF. A cette fin, les priorités retenues par l'accord sont publiées sur le site internet de l'OPCA et communiquées par l'OPCA au FONGECIF.

Article 6.4

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord. Il est enfin rappelé, que les entreprises doivent informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Article 6.5

En vigueur étendu

1. En cas de licenciement du salarié, sauf cas de faute lourde, l'employeur informe, dans la lettre de licenciement, le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de sa possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser cette demande dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

2. En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

3. Rupture ouvrant droit à l'assurance chômage

Le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris à l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE, au titre du DIF, en priorité pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage ou dans les 2 ans qui suivent son embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

4. Modalités de prise en charge par l'OPCA

Les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions suivantes :

- DIF « prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur les fonds de la professionnalisation ;

- DIF « non prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur le plan de formation, lorsque le DIF est mis en oeuvre pendant la période de préavis au titre du 2 ci-dessus et lors de l'embauche du salarié dans une nouvelle entreprise.

Si la mise en oeuvre du DIF a lieu pendant la période de chômage, les sommes dues au titre de la portabilité sont prises en charge sur les fonds de la professionnalisation, que le DIF soit prioritaire ou non.

Article 6.6

En vigueur étendu

Les signataires souhaitent de nouveau mettre en place un dispositif de transférabilité du DIF en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la convention collective nationale transport aérien-personnel sol (CCNTA PS), tel que prévu dans l'accord du 11 janvier 2006 et prorogé par un avenant du 18 décembre 2007 et venu à son terme le 31 décembre 2008.

Ainsi en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la CCNTA PS, le salarié transféré conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant ce transfert au titre du DIF.

Article 7

En vigueur étendu

Article 7.1
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois. Elles entendent, en conséquence, mettre en place et développer au sein des entreprises du transport aérien le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 6325-5 et suivants du code du travail.

Article 7.1.1
En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 7.1.2
En vigueur étendu

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être portée à 24 mois, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et des qualifications visés le nécessiteront :

- pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- ou lorsque l'action de formation vise à préparer les qualifications considérées comme prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord.

La durée du parcours de formation est au minimum de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée du parcours peut être portée à 40 % de la durée du contrat pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord.

Le parcours de formation comprend des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, de tutorat et de formation.

La durée maximale de prise en charge des actions de formation sera définie par la section paritaire du transport et travail aérien (SPP) en fonction, notamment, des orientations fixées par la CPNE compétente.

Selon les conditions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des salariés au terme d'un contrat en alternance, les parties signataires confient aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) la mission de proposer un dispositif de suivi des salariés en contrat en alternance au terme de leur contrat.

Article 7.1.3
En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à moins de 26 ans.

Ces pourcentages sont portés respectivement de 55 % à 65 % et de 70 % à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages du Smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au Smic en vigueur.

Article 7.1.4
En vigueur étendu

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.

2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.
- Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Article 7.1.5
En vigueur étendu

Les dépenses liées aux actions d'évaluation, de formation, et de validation des parcours de formation, sont prises en charge par l'OPCA sur la base des forfaits suivants :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 € HT de l'heure.

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 24 € HT de l'heure.

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

Le forfait sera majoré de 10 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est suivi à son terme par un contrat à durée indéterminée.

Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, le forfait est majoré de 15 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée et de 20 % lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée.

Ces majorations ne peuvent se cumuler et ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par la SPP du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 7.2
En vigueur étendu

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 7.2.1
En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par le présent accord en particulier aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental, un congé sans solde ;
- aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- les diplômes, licences, titres homologués, certificats et qualifications aéronautiques ;
 - les certificats de qualification professionnelle définis par les CPNE ;
 - les diplômes, titres non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un emploi exercé au sein des entreprises du transport aérien ;
 - les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.
- La période de professionnalisation peut également permettre au salarié de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE compétente.

Article 7.2.2 En vigueur étendu

Les actions prioritaires sont les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, langues autres que le français à finalité professionnelle, maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base, lutte contre l'illettrisme ;
- formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles ;
- actions facilitant la reconversion de salariés ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

Article 7.2.3 En vigueur étendu

La durée minimale des parcours de formation mis en oeuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, sur 12 mois calendaires, est de :

- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions de bilan de compétences, aux actions de validation des acquis de l'expérience, ni aux parcours de formation au bénéfice des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Les heures de formation liées à la période de professionnalisation mise en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 6 du présent accord.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5 % de leur forfait sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

Article 7.2.4 En vigueur étendu

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.

2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol ;
- actions de formation définies comme prioritaires par la CPNE compétente ;

- actions prioritaires définies au 7.2.2.

3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord. Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation sont prises en charge sur la base de forfaits horaires tels que définis ci-dessous :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 30 € HT.

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 24 € HT de l'heure.

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

Ces forfaits sont majorés de 10 € par heure de formation lorsque l'action de formation est destinée aux salariés de 45 ans et plus.

Cette majoration est également applicable aux salariés travaillant en province ou dans les DOM lorsque l'action de formation a lieu en dehors de la région d'origine.

Ces majorations ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont elles peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises du transport aérien à mettre en oeuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge dans la limite de 15 € HT de l'heure et d'une durée maximale de 40 heures.

Article 9

En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle, dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans une limite de 35 % des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus aux chapitres IV et V du titre II du livre VI du code du travail et du droit individuel à la formation défini au chapitre III du même titre.

La section paritaire professionnelle du transport et travail aérien est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus.

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2.8 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

Titre III Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des salariés.

Ils ont ainsi souhaité traduire concrètement cette volonté, en adaptant à l'attention de publics particuliers les modalités de mise en oeuvre de certains dispositifs de formation.

La poursuite d'un tel objectif ne peut s'inscrire que dans la durée. Aussi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien ainsi que les CPNE seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

Article 11

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental bénéficient d'un entretien de reprise conformément à l'article 1er du présent accord.

Les entreprises sont incitées à promouvoir les dispositifs suivants :

- la période de professionnalisation prévue à l'article 7.2 du présent accord, ces salariés faisant partie des publics prioritaires ;
- le congé de bilan de compétences.

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en deuxième partie de parcours professionnel.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45e anniversaire (puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les parties signataires ont ainsi prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 et de l'article 7.2 du présent accord le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou pour les salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation sont prises en charge sur la base des taux définis dans le présent accord, majorés de 10 € HT de l'heure, dans la limite du coût réel de l'action de formation.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 40e anniversaire bénéficient, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes que le niveau de formation des salariés reconnus travailleurs handicapés est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires prévoient à l'article 7.1 du présent accord que les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration du barème de prise en charge de 15 % pour les contrats à durée déterminée et de 20 % pour les contrats à durée indéterminée.

Elles ont également prévu à l'article 6 du présent accord que les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel, dans la limite de 120 heures.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplôme ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord ont prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 (DIF) et de l'article 7.2 « Période de professionnalisation » du présent accord, la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux publics prioritaires tels que définis à l'article 7.1.1 du présent accord.

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte tenu notamment de leur rôle en termes d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en oeuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'OPCA de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Titre IV Rôle et mission des instances paritaires

Article 16 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 16.1 En vigueur étendu

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

- éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents du secteur aérien concerné sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation ;
- améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle ;
- apporter un soutien pédagogique aux organismes de formation en mettant à leur disposition des méthodes et outils ;
- apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche ;
- participer à toute action de communication.

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés du transport et travail aérien son expertise dans le champ de l'emploi et de la formation par :

- la collecte et le traitement de l'information ;
- l'analyse et l'anticipation ;
- la traduction en propositions d'actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs :

- d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités du secteur aérien ;
- de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- de bénéficier d'un lieu d'échange et de réflexion en relation avec les différents outils au service de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l'éducation nationale et de régions.

L'observatoire a vocation, en priorité, à exercer sa mission dans l'ensemble des secteurs économiques du secteur aérien couvert par le champ d'application du présent accord.

L'observatoire est positionné au plan national, mais il doit également, dans ses travaux, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi.

Il doit enfin accompagner la politique du secteur aérien dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

Article 16.2 En vigueur étendu

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) est chargé de :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire à la demande notamment des CPNE compétentes ;
- alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation prévue à l'article 18 du présent accord ;
- proposer à l'OPCA le montant de l'enveloppe financière nécessaire à la prise en charge des études et du fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vue de leur communication.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien est composé de représentants ayant voix délibérative :

- un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national ;
- soit ayant signé la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol ;
- soit ayant adhéré au présent accord ;
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Sont invités avec voix consultative :

- les présidents et vice-présidents de la section professionnelle paritaire et des CPNE lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative ;
- des personnes qualifiées pour leurs compétences et leur expertise.

A défaut de dispositions particulières relatives au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance il sera fait application des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

Le comité de pilotage se réunit au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire.

Article 17 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de conforter, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du personnel au sol résultant de l'article 40 de la convention collective nationale transport aérien - personnel au sol et de la CPNE personnel navigant instituée par les accords du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001.

Sans préjudice des compétences attribuées aux CPNE par les textes conventionnels définis ci-dessus ainsi que les accords nationaux interprofessionnels des 9 juillet 1970 et 3 juillet 1991, les parties signataires décident de renforcer leur rôle en matière de formation professionnelle comme suit :

Ces commissions se voient en particulier chargées des missions suivantes :

- examiner, au minimum tous les 3 ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de l'aérien ;
- les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents ;
- définir les objectifs de professionnalisation dans lesquels peuvent s'inscrire des actions de formation suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- définir les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) et établir la liste des CQP susceptibles d'être financés sur les fonds de la professionnalisation ;
- examiner et proposer la mise à jour de la liste des actions et des publics prioritaires tels que définis dans le présent accord, transmise chaque année à l'OPCA ;
- examiner chaque année le rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans les conditions prévues à l'article 9 de l'accord du 18 mars 2008, et formuler des recommandations ;
- suivre l'application du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions en coordination avec l'OPCA et faire des propositions à l'OPCA.

Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel des entreprises couvertes par le présent accord.

Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie du 5 octobre 2009 qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés doivent se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par le présent accord ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du 1er semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par les partenaires sociaux dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire le transport aérien dans le cadre des travaux et réflexions menés par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle.

Les signataires entendent confier aux CPNE une mission d'examen des actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional et interrégional. Elles pourront en particulier examiner les projets d'actions à promouvoir auprès des conseils régionaux.

Titre V Dispositions financières

En vigueur étendu

Les dispositions financières applicables se fondent sur les dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Article 20

En vigueur étendu

Dans le cadre de la procédure d'agrément des OPCA telle que prévue par la loi du 24 novembre 2009 et par le décret du 22 septembre 2010, les parties signataires désignent OCPALIA comme collecteur des contributions au titre de la formation professionnelle versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord.

Article 21

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'OPCA sont les suivantes :

1. Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence dont :

- au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ;
- au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.

2. Les entreprises employant 10 salariés et plus doivent verser une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Au titre du plan de formation, les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 octobre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 octobre de chaque année, en exécution de son plan de formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions du code du travail. (1)

En outre, les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'OPCA.

(1) Dispositions rendues obligatoires à l'exclusion du deuxième alinéa du 2 de l'article 21 comme étant contraire aux dispositions des articles R. 6332-47, R. 6331-13 et R. 6331-14 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2013 - art. 1)

Article 22 En vigueur étendu

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord, au financement des :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- DIF ;
- actions de préparation à l'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- participation aux jurys d'examen ou de VAE ;
- financement des centres de formation d'apprentis.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera définie, sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, en début d'exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de l'utilisation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCA, la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux du comité paritaire de l'observatoire et des CPNE compétentes.

Article 23 En vigueur étendu

Les parties signataires, sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail, demandent à OPCALIA de prévoir le maintien de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien ou, à défaut, la création d'une telle section relevant du champ d'application du présent accord, dont les missions suivantes sont exercées, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA :

- définir, dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les critères, priorités et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises au titre des actions de formation éligibles aux fonds de la professionnalisation ;
- proposer dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 50 salariés, les critères, priorités et modalités de prise en charge des actions ;
- définir les critères, priorités et modalités de prise en charge des plans de formation des entreprises de 50 salariés et plus.

Article 24 En vigueur étendu

Article 24.1 En vigueur étendu

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon proportionnelle.

Article 24.2 En vigueur étendu

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les modalités de financement de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels feront l'objet chaque année d'une négociation.

Titre VI Dispositions diverses

Article 25

[En vigueur étendu](#)

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol, ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport.

Article 26

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il se substitue dans ses effets aux accords du 4 juin 1985, du 27 décembre 1994, du 4 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 27 juillet 2005, à l'accord du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008, à l'avenant en date du 28 juillet 2009 étendu par arrêté du 4 juillet 2011, à l'avenant en date du 11 décembre 2009 et à l'avenant en date du 19 juillet 2011.

Article 27

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de cet accord est prévu tous les 3 ans à compter de sa signature.

Article 28

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet de révision du ou des articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Article 29

[En vigueur étendu](#)

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 30

[En vigueur étendu](#)

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Titre Ier Information et orientation des salariés

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Les modalités de mise en oeuvre de ces dispositifs seront définies par la CPNE compétente.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des possibilités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation ainsi que de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 1er
En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, de recueillir les souhaits de formation du salarié, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45e anniversaire (puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;

- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;

- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Le salarié qui revient de congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction. L'employeur, si un besoin de formation est identifié au cours de cet entretien, déterminera avec le salarié les actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (période de professionnalisation, bilan de compétences...).

Chaque entreprise veillera à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

Article 2
En vigueur étendu

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de bilan de compétences ou du droit individuel à la formation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié, pour la réalisation du bilan de compétences, affecte au maximum 24 heures de son droit individuel à la formation.

Dans ce cadre, sous réserve des décisions de gestion de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et de ses disponibilités financières, la prise en charge du coût du bilan de compétences ne pourra excéder le plafond défini par l'OPCA.

Article 3
En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit pouvoir être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail.

A cette fin, chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport orientation formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

En cas de validation partielle, les formations préconisées par le jury pourront faire l'objet d'une prise en charge au titre de la professionnalisation dans les conditions définies aux articles 7.1.4 et 7.1.5 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2241-6, 3°, du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur les fonds de la professionnalisation, dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en oeuvre des actions de formation prioritaires telles que définies par le présent accord.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Titre II Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5
En vigueur étendu

Article 5.1
En vigueur étendu

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

Ces actions peuvent être réalisées hors temps de travail, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

- soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à ces actions hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 5.2

En vigueur étendu

Compte tenu de la diversité des entreprises ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des deux catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de l'une ou l'autre des catégories.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année civile consultent le comité d'entreprise :

- sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente avant le 1er octobre de chaque année ;

- sur le projet de formation du personnel de l'entreprise de l'année à venir avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année IATA peuvent adopter un calendrier d'information et de consultation du comité d'entreprise différent du calendrier réglementaire, en respectant les dispositions suivantes :

- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente doit avoir lieu avant le 31 décembre de chaque année ;

- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année à venir doit avoir lieu avant le 31 mars de chaque année.

5.3. Frais de formation et frais annexes

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies par les articles L. 6331-21 et R. 6332-50 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de 4 mois pro rata temporis.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, la durée du DIF, calculée pro rata temporis, fera l'objet d'une majoration de 15 %.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, cette majoration est de 10 %.

Ces majorations peuvent se cumuler sans pour autant dépasser le plafond de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.

Article 6.2
En vigueur étendu

Sont prises en charge par l'OPCA les actions de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- langues autres que le français à finalité professionnelle ;
- maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base ;
- lutte contre l'illettrisme ;
- expression écrite et orale ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- facteurs humains ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles ;
- formations techniques et qualité ;
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci-après).

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation telles que définies ci-dessus sont prises en charge par les fonds mutualisés, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, au titre de la priorité 2 définie aux paragraphes 1, 2, 3 de l'article 7.2.4 du présent accord :

- dans la limite de 24 € HT par heure de formation pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle ;
- dans la limite de 16 € HT par heure de formation pour les autres formations prioritaires.

Le montant des taux de prise en charge peut faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de plus ou moins 30 %, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 6.3
En vigueur étendu

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les modalités de mise en oeuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par les articles L. 6321-2 et L. 6323-13 du code du travail.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 6331-21 et par l'article R. 6332-50 du code du travail.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPACIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF ou OPACIF. A cette fin, les priorités retenues par l'accord sont publiées sur le site internet de l'OPCA et communiquées par l'OPCA au FONGECIF.

Article 6.4
En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Il est enfin rappelé, que les entreprises doivent informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Article 6.5
En vigueur étendu

1. En cas de licenciement du salarié, sauf cas de faute lourde, l'employeur informe, dans la lettre de licenciement, le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'éleve son DIF et de sa possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser cette demande dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

2. En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

3. Rupture ouvrant droit à l'assurance chômage

Le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris à l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE, au titre du DIF, en priorité pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage ou dans les 2 ans qui suivent son embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

4. Modalités de prise en charge par l'OPCA

Les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions suivantes :

- DIF « prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur les fonds de la professionnalisation ;

- DIF « non prioritaire » : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur le plan de formation, lorsque le DIF est mis en oeuvre pendant la période de préavis au titre du 2 ci-dessus et lors de l'embauche du salarié dans une nouvelle entreprise.

Si la mise en oeuvre du DIF a lieu pendant la période de chômage, les sommes dues au titre de la portabilité sont prises en charge sur les fonds de la professionnalisation, que le DIF soit prioritaire ou non.

Article 6.6

[En vigueur étendu](#)

Les signataires souhaitent de nouveau mettre en place un dispositif de transférabilité du DIF en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la convention collective nationale transport aérien-personnel sol (CCNTA PS), tel que prévu dans l'accord du 11 janvier 2006 et prorogé par un avenant du 18 décembre 2007 et venu à son terme le 31 décembre 2008.

Ainsi en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la CCNTA PS, le salarié transféré conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant ce transfert au titre du DIF.

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Article 7.1

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Elles entendent, en conséquence, mettre en place et développer au sein des entreprises du transport aérien le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 6325-5 et suivants du code du travail.

Article 7.1.1

[En vigueur étendu](#)

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 7.1.2

[En vigueur étendu](#)

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être portée à 24 mois, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et des qualifications visés le nécessiteront :

- pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- ou lorsque l'action de formation vise à préparer les qualifications considérées comme prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord.

La durée du parcours de formation est au minimum de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée du parcours peut être portée à 40 % de la durée du contrat pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord.

Le parcours de formation comprend des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, de tutorat et de formation.

La durée maximale de prise en charge des actions de formation sera définie par la section paritaire du transport et travail aérien (SPP) en fonction, notamment, des orientations fixées par la CPNE compétente.

Selon les conditions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des salariés au terme d'un contrat en alternance, les parties signataires confient aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) la mission de proposer un dispositif de suivi des salariés en contrat en alternance au terme de leur contrat.

Article 7.1.3 En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en oeuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à moins de 26 ans.

Ces pourcentages sont portés respectivement de 55 % à 65 % et de 70 % à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages du Smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au Smic en vigueur.

Article 7.1.4 En vigueur étendu

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.

2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord. Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Article 7.1.5 En vigueur étendu

Les dépenses liées aux actions d'évaluation, de formation, et de validation des parcours de formation, sont prises en charge par l'OPCA sur la base des forfaits suivants :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 € HT de l'heure.

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 24 € HT de l'heure.

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

Le forfait sera majoré de 10 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est suivi à son terme par un contrat à durée indéterminée.

Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, le forfait est majoré de 15 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée et de 20 % lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée.

Ces majorations ne peuvent se cumuler et ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par la SPP du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 7.2

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 7.2.1

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par le présent accord en particulier aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental, un congé sans solde ;
- aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- les diplômes, licences, titres homologués, certificats et qualifications aéronautiques ;
- les certificats de qualification professionnelle définis par les CPNE ;
- les diplômes, titres non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un emploi exercé au sein des entreprises du transport aérien ;
- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

La période de professionnalisation peut également permettre au salarié de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE compétente.

Article 7.2.2

En vigueur étendu

Les actions prioritaires sont les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, langues autres que le français à finalité professionnelle, maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base, lutte contre l'illettrisme ;
- formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles ;
- actions facilitant la reconversion de salariés ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;

- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

Article 7.2.3 En vigueur étendu

La durée minimale des parcours de formation mis en oeuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, sur 12 mois calendaires, est de :

- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions de bilan de compétences, aux actions de validation des acquis de l'expérience, ni aux parcours de formation au bénéfice des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Les heures de formation liées à la période de professionnalisation mise en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 6 du présent accord.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5 % de leur forfait sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

Article 7.2.4 En vigueur étendu

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1. Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- certificats de qualifications professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.

2. Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol ;
- actions de formation définies comme prioritaires par la CPNE compétente ;
- actions prioritaires définies au 7.2.2.

3. Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation sont prises en charge sur la base de forfaits horaires tels que définis ci-dessous :

1. Pour les formations qualifiées de priorité n° 1 :

Le forfait est de 20 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 30 € HT.

2. Pour les formations qualifiées de priorité n° 2 :

Le forfait est de 16 € HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 24 € HT de l'heure.

3. Pour les formations qualifiées de priorité n° 3 :

Le forfait est de 10 € HT de l'heure.

Ces forfaits sont majorés de 10 € par heure de formation lorsque l'action de formation est destinée aux salariés de 45 ans et plus.

Cette majoration est également applicable aux salariés travaillant en province ou dans les DOM lorsque l'action de formation a lieu en dehors de la région d'origine.

Ces majorations ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, par la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 8
En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont elles peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises du transport aérien à mettre en oeuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge dans la limite de 15 € HT de l'heure et d'une durée maximale de 40 heures.

Article 9
En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle, dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans une limite de 35 % des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus aux chapitres IV et V du titre II du livre VI du code du travail et du droit individuel à la formation défini au chapitre III du même titre.

La section paritaire professionnelle du transport et travail aérien est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus.

Article 10
En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2.8 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

Titre III Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des salariés.

Ils ont ainsi souhaité traduire concrètement cette volonté, en adaptant à l'attention de publics particuliers les modalités de mise en oeuvre de certains dispositifs de formation.

La poursuite d'un tel objectif ne peut s'inscrire que dans la durée. Aussi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien ainsi que les CPNE seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

Article 11
En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental bénéficient d'un entretien de reprise conformément à l'article 1er du présent accord.

Les entreprises sont incitées à promouvoir les dispositifs suivants :

- la période de professionnalisation prévue à l'article 7.2 du présent accord, ces salariés faisant partie des publics prioritaires ;
- le congé de bilan de compétences.

Article 12
En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en deuxième partie de parcours professionnel.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45e anniversaire

(puis tous les 5 ans) a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.
Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
 - l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
 - l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.
- Les parties signataires ont ainsi prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 et de l'article 7.2 du présent accord le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou pour les salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive.
- Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation sont prises en charge sur la base des taux définis dans le présent accord, majorés de 10 € HT de l'heure, dans la limite du coût réel de l'action de formation.
- Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 40e anniversaire bénéficient, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

Article 13 En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes que le niveau de formation des salariés reconnus travailleurs handicapés est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires prévoient à l'article 7.1 du présent accord que les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration du barème de prise en charge de 15 % pour les contrats à durée déterminée et de 20 % pour les contrats à durée indéterminée.

Elles ont également prévu à l'article 6 du présent accord que les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel, dans la limite de 120 heures.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Article 14 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplôme ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord ont prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 (DIF) et de l'article 7.2 « Période de professionnalisation » du présent accord, la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux publics prioritaires tels que définis à l'article 7.1.1 du présent accord.

Article 15 En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte tenu notamment de leur rôle en termes d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en oeuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'OPCA de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Titre IV Rôle et mission des instances paritaires

Article 16 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 16.1 En vigueur étendu

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

- éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents du secteur aérien concerné sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation ;
- améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle ;
- apporter un soutien pédagogique aux organismes de formation en mettant à leur disposition des méthodes et outils ;
- apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche ;
- participer à toute action de communication.

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés du transport et travail aérien son expertise dans le champ de l'emploi et de la formation par :

- la collecte et le traitement de l'information ;
 - l'analyse et l'anticipation ;
 - la traduction en propositions d'actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.
- L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs :

- d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités du secteur aérien ;
- de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- de bénéficier d'un lieu d'échange et de réflexion en relation avec les différents outils au service de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l'éducation nationale et de régions.

L'observatoire a vocation, en priorité, à exercer sa mission dans l'ensemble des secteurs économiques du secteur aérien couvert par le champ d'application du présent accord.

L'observatoire est positionné au plan national, mais il doit également, dans ses travaux, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi.

Il doit enfin accompagner la politique du secteur aérien dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

Article 16.2 En vigueur étendu

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) est chargé de :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire à la demande notamment des CPNE compétentes ;
- alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation prévue à l'article 18 du présent accord ;
- proposer à l'OPCA le montant de l'enveloppe financière nécessaire à la prise en charge des études et du fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vue de leur communication.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien est composé de représentants ayant voix délibérative :

- un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national ;
- soit ayant signé la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol ;
- soit ayant adhéré au présent accord ;
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Sont invités avec voix consultative :

- les présidents et vice-présidents de la section professionnelle paritaire et des CPNE lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative ;
- des personnes qualifiées pour leurs compétences et leur expertise.

A défaut de dispositions particulières relatives au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance il sera fait application des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

Le comité de pilotage se réunit au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire.

Article 17 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de conforter, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du personnel au sol résultant de l'article 40 de la convention collective nationale transport aérien - personnel au sol et de la CPNE personnel navigant instituée par les accords du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001.

Sans préjudice des compétences attribuées aux CPNE par les textes conventionnels définis ci-dessus ainsi que les accords nationaux interprofessionnels des 9 juillet 1970 et 3 juillet 1991, les parties signataires décident de renforcer leur rôle en matière de formation professionnelle comme suit :

Ces commissions se voient en particulier chargées des missions suivantes :

- examiner, au minimum tous les 3 ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de l'aérien ;
- les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents ;
- définir les objectifs de professionnalisation dans lesquels peuvent s'inscrire des actions de formation suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- définir les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) et établir la liste des CQP susceptibles d'être financés sur les fonds de la professionnalisation ;
- examiner et proposer la mise à jour de la liste des actions et des publics prioritaires tels que définis dans le présent accord, transmise chaque année à l'OPCA ;
- examiner chaque année le rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans les conditions prévues à l'article 9 de l'accord du 18 mars 2008, et formuler des recommandations ;
- suivre l'application du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions en coordination avec l'OPCA et faire des propositions à l'OPCA.

Article 18
En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel des entreprises couvertes par le présent accord.

Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie du 5 octobre 2009 qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés doivent se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par le présent accord ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du 1er semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

Article 19
En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par les partenaires sociaux dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire le transport aérien dans le cadre des travaux et réflexions menés par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle.

Les signataires entendent confier aux CPNE une mission d'examen des actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional et interrégional. Elles pourront en particulier examiner les projets d'actions à promouvoir auprès des conseils régionaux.

Titre V Dispositions financières

En vigueur étendu

Les dispositions financières applicables se fondent sur les dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Article 20
En vigueur étendu

Dans le cadre de la procédure d'agrément des OPCA telle que prévue par la loi du 24 novembre 2009 et par le décret du 22 septembre 2010, les parties signataires désignent OCPALIA comme collecteur des contributions au titre de la formation professionnelle versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord.

Article 21
En vigueur étendu

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'OPCA sont les suivantes :

1. Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence dont :

- au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ;

- au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.

2. Les entreprises employant 10 salariés et plus doivent verser une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Au titre du plan de formation, les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 octobre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 octobre de chaque année, en exécution de son plan de formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions du code du travail. (1)

En outre, les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'OPCA.

(1) Dispositions rendues obligatoires à l'exclusion du deuxième alinéa du 2 de l'article 21 comme étant contraire aux dispositions des articles R. 6332-47, R. 6331-13 et R. 6331-14 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2013 - art. 1)

Article 22
En vigueur étendu

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord, au financement des :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- DIF ;
- actions de préparation à l'exercice de l'accompagnement tutorial ;
- participation aux jurys d'examen ou de VAE ;
- financement des centres de formation d'apprentis.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera définie, sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, en début d'exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de l'utilisation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCA, la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux du comité paritaire de l'observatoire et des CPNE compétentes.

Article 23
En vigueur étendu

Les parties signataires, sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail, demandent à OPCALIA de prévoir le maintien de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien ou, à défaut, la création d'une telle section relevant du champ d'application du présent accord, dont les missions suivantes sont exercées, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA :

- définir, dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les critères, priorités et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises au titre des actions de formation éligibles aux fonds de la professionnalisation ;
- proposer dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 50 salariés, les critères, priorités et modalités de prise en charge des actions ;
- définir les critères, priorités et modalités de prise en charge des plans de formation des entreprises de 50 salariés et plus.

Article 24
En vigueur étendu

Article 24.1
En vigueur étendu

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon proportionnelle.

Article 24.2
En vigueur étendu

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les modalités de financement de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels feront l'objet chaque année d'une négociation.

Titre VI Dispositions diverses

Article 25
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol, ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport.

Article 26
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il se substitue dans ses effets aux accords du 4 juin 1985, du 27 décembre 1994, du 4 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 27 juillet 2005, à l'accord du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008, à l'avenant en date du 28 juillet 2009 étendu par arrêté du 4 juillet 2011, à l'avenant en date du 11 décembre 2009 et à l'avenant en date du 19 juillet 2011.

Article 27
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Un bilan de cet accord est prévu tous les 3 ans à compter de sa signature.

Article 28
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet de révision du ou des articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Article 29
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 30
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Textes Attachés

Avenant du 15 juillet 2011 à l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle

FNAM ;

SCARA.

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit le ré agrément des organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle et définit une nouvelle organisation des relations entre les OPCA et les branches professionnelles.

Les organisations représentatives des salariés et des employeurs signataires de l'accord du 9 septembre 2004 qui avait désigné l'OPCIB devenu OPCALIA en 2006 comme OPCA, décident de négocier un accord d'adhésion à OPCALIA.

Les signataires rappellent que la section paritaire professionnelle et l'opérateur OPCALIA-ADAGIO ont depuis leur création constitué des outils techniques et financiers essentiels pour mettre en oeuvre la politique de formation et de sécurisation des parcours professionnels des salariés du transport et du travail aérien, dans le cadre de la politique globale d'OPCALIA. (1)

La modification du cadre réglementaire doit être l'opportunité de poursuivre cette politique dont les enjeux sont :

- de développer le niveau de qualification des salariés notamment des moins qualifiés pour leur permettre de maintenir et développer leurs connaissances, savoir faire et savoir être ;

- de sécuriser l'emploi des salariés menacé du fait des évolutions technologiques ou des modifications organisationnelles ;

- et favoriser l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi et des « jeunes décrocheurs ».

La formation constitue dans les entreprises du transport et du travail aérien un investissement annuel de plus de 8 % de la masse salariale, bien au-delà de l'obligation légale. C'est aussi une réponse aux enjeux de la profession que ce soit dans les domaines de la sécurité des vols, de la sécurité des personnes, de l'efficacité des entreprises.

Les signataires du présent avenant rappellent que dans le respect de la législation et la réglementation en vigueur, ils ont la pleine liberté et responsabilité de l'élaboration et de la mise en oeuvre de dispositions conventionnelles, dans le cadre de la négociation collective.

Les parties signataires demandent à OPCALIA de prévoir le maintien de la section paritaire professionnelle transport et travail aérien ou la création d'une telle section avec le champ professionnel défini à l'article 2 du présent avenant. (2)

(1) Les troisième et dernier alinéas du préambule sont étendus sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail.

(Arrêté du 19 mars 2012, art. 1er)

(2) Les troisième et dernier alinéas du préambule sont étendus sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail.(Arrêté du 19 mars 2012, art. 1er)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 21 de l'accord du 9 septembre 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans le cadre de la procédure d'agrément des OPCA telle que prévue par la loi du 24 novembre 2009 et par le décret du 22 septembre 2010, les parties signataires désignent OPCALIA comme collecteur des contributions au titre de la formation professionnelle versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant a le même champ d'application que celui défini à l'article 25 de l'accord étendu du 9 septembre 2004 complété par l'avenant étendu du 18 octobre 2007.

Article 3
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Accord du 13 décembre 2011 relatif aux modalités de financement du FPSPP

FNAM.

FGTE CFDT ;

FNEMA CFE-CGC ;

FGT CFTC.

Le syndicat des compagnies aériennes autonomes (SCARA), 22, rue Bérard, 75014 Paris, par lettre du 21 décembre 2011 (BO n°2012-2)

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties souhaitent préalablement rappeler que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux préciseraient notamment les modalités de financement des actions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (art. L. 6332-19 du code du travail).

C'est ainsi que les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se sont réunies afin de négocier un accord relatif aux modalités de financement du FPSPP pour 2012.

Les signataires rappellent les engagements suivants déjà retenus dans l'accord sur le financement du FPSPP pour 2011 :

1. Disposer d'une capacité financière suffisante pour pouvoir répondre aux enjeux de formation du transport aérien.
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du transport aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel.

Les partenaires sociaux sont attachés à ces principes qu'ils souhaitent inscrire dans la durée.

Au vu du bilan 2011 présenté en SPP le 5 décembre 2011, et compte tenu de la situation très préoccupante des entreprises du transport aérien, les signataires décident d'affecter la contribution au FPSPP dans les conditions suivantes.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2012, le pourcentage assis sur les salaires 2011 est fixé à 10 %, par arrêté du 22 novembre 2011.

Article 1.1

En vigueur non étendu

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon proportionnelle.

Article 1.2

En vigueur non étendu

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de plus de 10 salariés sont imputées sur les fonds de la professionnalisation. Un bilan sera fait à la fin du troisième trimestre 2012 sur l'utilisation des fonds de la professionnalisation du transport aérien.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises définies par l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue dans le secteur du transport aérien, étendu par arrêté du 27 juillet 2005, et complété par l'avenant du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008.

Article 3

En vigueur non étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt

dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2012.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2012. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2012 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2013.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Adhésion par lettre du 21 décembre 2011 de la SCARA à l'accord du 13 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP

En vigueur non étendu

Le syndicat des compagnies aériennes autonomes (SCARA), 22, rue Bérard, 75014 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Paris, le 21 décembre 2011.

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver par cette lettre la décision du SCARA d'adhérer volontairement à l'accord du 13 décembre 2011 relatif aux modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour 2012 et qui a été signé par la CFE-CGC, la CFTC transport, la FGTE CFDT, la FEETS-FO et la FNAM pour le transport aérien.

Le secrétaire général.

Accord du 10 décembre 2012 relatif aux modalités de financement du FPSPP pour l'année 2013

FNAM ;

SCARA.

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

FEETS CGT-FO 46, rue des Petites-Ecuries 75010 Paris, par lettre du 19 décembre 2012 (BO n°2013-2)

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs se sont réunies pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2013 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en application de l'article 24.2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24.1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien.

2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

Article 1er
En vigueur non étendu

Le pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2013, le pourcentage assis sur les salaires 2012 devrait être fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 30 % et à hauteur de 70 % sur les fonds de la professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2013.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2013. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2013 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2014.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Article 4

En vigueur non étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Adhésion par lettre du 19 décembre 2012 de la CGT-FO FEETS à l'accord du 10 décembre 2012

En vigueur non étendu

Paris, le 19 décembre 2012.

FEETS CGT-FO

46, rue des Petites-Ecuries

75010 Paris

Monsieur le président,

Par la présente, nous vous informons que la fédération Force ouvrière de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS FO), sise 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, adhère à l'accord du 10 décembre 2012 relatif aux modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour les entreprises du secteur aérien pour 2013.

Veillez croire, Monsieur le président, en nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 18 octobre 2013 à l'accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle

FNAM ;

SCARA.

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le développement de la formation des jeunes par l'alternance est une priorité des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Dans les entreprises du transport aérien, l'alternance a surtout été développée par la voie de l'apprentissage dans les fonctions techniques et par la voie du contrat de professionnalisation principalement pour les métiers de l'exploitation. Sur les 3 dernières années, 1 500 contrats en alternance ont ainsi été conclus en moyenne, apportant ainsi une première expérience professionnelle à des jeunes ou permettant à des demandeurs d'emploi de revenir vers l'emploi.

Les entreprises souhaitent proposer à davantage de jeunes et demandeurs d'emploi de compléter leur formation théorique, et en particulier universitaire, par une

formation en entreprise qui leur apporte une expérience professionnelle valorisante sur le marché du travail. Ainsi, les contrats de professionnalisation, au-delà des métiers de la piste et du passage, sont proposés plus fréquemment aujourd'hui à des personnes préparant des formations conduisant aux filières transverses. Dans cette perspective, les signataires ont convenu de compléter l'accord du 27 mars 2012 afin d'accompagner les entreprises à embaucher plus de personnes préparant des formations transverses reconnues par des diplômés inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou reconnus prioritaires par les instances paritaires.

Article 1er
En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 7.1.2 de l'accord du 27 mars 2012 est modifié de la façon suivante :
« La durée du parcours peut être portée à 40 % de la durée du contrat pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires telles que définies à l'article 7.1.4 du présent accord. »

Article 2
En vigueur étendu

Les signataires insistent sur l'importance d'accompagner les alternants au terme de leur contrat pour les orienter vers les entreprises qui recrutent. Les instances paritaires du transport aérien et le réseau OPCALIA pourront ainsi mobiliser leurs ressources pour organiser forums, rencontres entre les jeunes et les entreprises du secteur aéronautique, aérien et aéroportuaire ou des territoires proches des aéroports.

Article 3
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.
Le présent avenant sera communiqué au département dédié d'OPCALIA pour mise en application et pour diffusion au réseau OPCALIA.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.
Le présent avenant a le même champ d'application que l'accord du 27 mars 2012.

Accord du 10 décembre 2013 relatif aux modalités de financement du FPSPP pour l'année 2014

FNAM ;

SCARA.

FGTE CFDT ;

FNEMA CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

UNSA.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs se sont réunies pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2014 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en application de l'article 24.2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24.1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants, qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien.
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

Article 1er

En vigueur non étendu

Le pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2014, le pourcentage assis sur les salaires 2013 devrait être fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 30 % et à hauteur de 70 % sur les fonds de la professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2014.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2014. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2014 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2015.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Article 4

En vigueur non étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du transport aérien (entreprises du transport aérien, du travail aérien, des services aéroportuaires, des entreprises et établissements d'assistance en escale) (n° 2422). JORF 7 août 2005.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le secteur du transport aérien (entreprises du transport aérien, du travail aérien, des services aéroportuaires, des entreprises et établissements d'assistance en escale), complété par deux annexes ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 novembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er avril 2005,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le secteur du transport aérien (entreprises du transport aérien, du travail aérien, des services aéroportuaires, des entreprises et établissements d'assistance en escale), complété de deux annexes, les dispositions de l'accord national professionnel du 9 septembre 2004 susvisé, à l'exclusion des termes " L. 913-15 " figurant au deuxième alinéa de l'article 7 (Le droit individuel à la formation [DIF]).

Le dernier alinéa de l'article 6 (Le plan de formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail, qui limite les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue aux seuls frais de formation, à la rémunération et à l'allocation de formation.

Le vingt et unième alinéa de l'article 7 (Le droit individuel à la formation [DIF]) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail, qui limite les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue au montant de l'allocation de formation et aux frais de formation correspondant aux droits ouverts.

Le dernier alinéa de l'article 8.1.1 (Rémunération du salarié) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 (Le développement de l'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des onzième à seizième alinéas de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Le quatrième point du quatrième alinéa de l'article 18 (Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi en matière de formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/42.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 01/09/2018.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2018.

Lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc.

Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? **Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.**

Sommaire :

- I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?
- II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?
- III. Comment s'applique une convention collective ?
- IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?
- V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

1. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (par exemple : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L2221-1, L2231-1 et L2231-3 du Code du travail.

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles ;
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession ;
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise ;
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L2221-2 du Code du travail.

2. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois ;
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés ;
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement ;
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance, retraite supplémentaire.

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

3. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés, sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L2251-1 du Code du travail.

II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers.

La convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition au sein de l'entreprise.

Un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

1. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise (Cass. Soc, 15 mars 2017, n°15-19958).

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : article L2261-2 du Code du travail.

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités différentes, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel ;
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial ;
- en cas d'activités mixtes, l'activité est principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à la partie industrielle est égal ou supérieur à 25% du chiffre d'affaires total.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer (Cass. Soc, 23 avril 2003, n°01-41196).

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total (Cass.Soc, 25 février 1998, n°96-40206).

2. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Texte de loi : article R2262-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance. (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise (Cass. Soc, 5 mai 2009, n°07-45016).

3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R3243-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur, cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité (Cass. Soc, 19 mai 2010, n°09-40265).

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 18 novembre 1998, n°96-42991).

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (Cass. Soc, 7 février 2007, n°05-44201), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (Cass. Soc, 15 novembre 2007, n°06-44008).

4. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 13 décembre 2000, n°98-43452).

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable (Cass. Soc, 18 juillet 2000, n°98-42949).

A savoir : Le contrat de travail à durée déterminée comporte l'intitulé de la convention collective applicable. Le contrat de travail à durée déterminée comporte l'intitulé de la convention collective applicable.

Textes de loi : article L1242-12 du Code du travail.

5. La communication aux salariés

L'employeur doit communiquer aux salariés, par tout moyen, un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R2262-1 et R2262-3 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Textes de loi : articles R2262-2 du Code du travail.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Textes de loi : articles L2132-3 et L2262-9 à -11 du Code du travail.

7. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : articles D2231-2 et suivants, R2231-9 du Code du travail.

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants ;
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire.

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

D'ailleurs, lorsque l'employeur choisi d'appliquer volontairement une convention collective, son engagement ne vaut que pour la version du texte sur laquelle il s'engage et non pas, pour ses éventuelles modifications ultérieures.

L'application dans une entreprise, des clauses d'une convention collective non obligatoire, n'implique pas nécessairement l'engagement d'appliquer également à l'avenir les dispositions de ses avenants (Cass. Soc, 11 mai 2016, n°15-10925).

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement...).

III. Comment s'applique une convention collective ?

1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le Code du travail fournit un cadre légal, auquel une convention collective peut toutefois déroger dès lors que les dispositions contenues dans celles-ci sont plus favorables que celles du Code du travail.

Par exemple :

Si la convention collective prévoit un salaire minimum conventionnel plus élevé que le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'employeur est alors tenu d'appliquer la convention collective en lieu et place du Code du travail.

2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Pour rappel, depuis la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes « convention de branche » désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches. Les termes « convention d'entreprise » désigne quant à elle, toute convention ou accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Textes de loi : articles L2232-5 et L2232-11 du Code du travail.

Avec un accord de branche

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Texte de loi : article L2252-1 du Code du travail.

Avec un accord d'entreprise

Les dispositions de la convention de branche prévalent sur celles de la convention d'entreprise dans les thèmes suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- institution d'un régime d'équivalence ;
- fixation d'une période de référence supérieure à 1 an dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence ;
- fixation de la durée minimale de travail à temps partiel et du taux de majoration des heures complémentaires et possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat.
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Texte de loi : articles L2253-1 du Code du travail.

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Texte de loi : articles L2253-2 du Code du travail.

En revanche, dans les matières autres que celles mentionnées précédemment, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche.

Texte de loi : articles L2253-3 du Code du travail.

Avec un accord de groupe

Avant la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, une convention ou un accord de groupe ne pouvait comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Désormais, le code du travail ne comporte plus de dispositions spécifiques relatives à l'articulation entre les accords de groupe et les conventions de branche.

Néanmoins, l'ensemble des négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions. Ainsi, le régime des accords de groupe semble identique à celui des accords d'entreprise.

Ainsi, l'accord de groupe doit, a priori, prévaloir sur l'accord de branche dans les matières pour lesquelles la loi le prévoit pour les accords d'entreprise.

Textes de loi : articles L2232-33, L2253-1 à L2253-3 du Code du travail.

3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail ;
- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer.

Texte de loi : article L2254-1 du Code du Travail

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables telles qu'un changement de coefficient hiérarchique par exemple (Cass. Soc, 4 décembre 1990, n°87-42499).

A savoir : Les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement). (Cass. Soc, 6 juin 2007, n°05-43055).

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail ;
- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ». (Cass. Soc, 24 janvier 2008, n°06-45088).

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage (Cass. Soc, 20 mai 2014, n°12-26322).

IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

1. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. Il est opposable, dès son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Textes de loi : articles L2222-5, L2261-8 du Code du travail.

2. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. La convention collective peut être à durée déterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité de dénoncer une convention conclue pour une durée déterminée. La Cour de cassation considère qu'une convention à durée déterminée ne peut être dénoncée unilatéralement (Cass. Soc, 26 mai 1983, n°81-15262).

La convention peut aussi être à durée indéterminée. Dans ce cas, elle peut être dénoncée par les parties signataires.

La convention prévoit alors les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Si le texte a prévu expressément un préavis, même plus court, c'est ce dernier qui s'applique.

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur.

Textes de loi : articles L2222-4, L2222-6 et L2261-9 du Code du travail.

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention dénoncée, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Textes de loi : articles L2261-10 et L2261-13 du Code du travail.

3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation.

Texte de loi : article L2261-14 du Code du travail.

4. La disparition des organisations signataires

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Texte de loi : article L2261-14-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet (Cass. Soc, 16 mars 1995, n°91-40210).

V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

1. Savoir chercher dans une convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application professionnel et territorial (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemples de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">• droit syndical ;• embauche (période d'essai) ;• égalité des rémunérations hommes/femmes ;• temps de travail ;• licenciement (indemnités, préavis).
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise, employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres) relative aux salaires notamment.

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable.

Autre exemple, si vous cherchez le nombre de jours de congés exceptionnels auxquels vous avez droit, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez le salaire minimum, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de votre statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la compétence.

Exemple de grille de classification :**Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992**

Catégorie		Définition	Formation souhaitée ou équivalence	Classe minimum	Coefficient minimum depuis 2009	Exemple d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini..	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION ») ;
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence ») ;
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »).

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients :

CLASSE	COEFFICIENT
1	313
2	320
3	327
4	336
5	345
6	353
7	361
8	370
9	380
10	390
11	400
12	411
13	439
14	449
15	479
16	509
17	539
18	567
19	607
20	657

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 353 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le salaire minimum conventionnel qui doit être versé aux salariés. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros) ;
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : articles R2263-3 et R2263-4 du Code du travail, article 131-13 du Code pénal.

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable (Cass. Soc, 26 octobre 2011, n°10-17396).

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent.

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

Texte de loi : article L3245-1 du Code du travail.

A noter : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs.

A défaut d'accord, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur la rémunération.

A savoir : Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Textes de loi : articles L2242-1, L2242-13 et L2243-1 du Code du travail.

4. Comment lire les avenants de la convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant : Avenant n°25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, étendu par Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

Champ d'application - Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Minima conventionnels - Article 2 (en vigueur étendu)

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En €)	Niveau				
Echelon	I	II	III	IV	V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,10
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97	-	21,55

Durée - Entrée en vigueur - Dépôt - Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Révision et modification - Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Dans notre exemple, cet avenant modifie le barème des salaires horaires minima.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail

Sommaire :

- I. Décrypter votre convention collective
- II. La rupture conventionnelle
- III. L'indemnisation du préavis
- IV. Les indemnités à verser en cas de licenciement
- V. Le contrat à durée déterminée (CDD)
- VI. La démission
- VII. Le règlement intérieur

I. Décrypter votre convention collective

Lors de la signature d'un contrat de travail, l'employeur informe le collaborateur qu'il est soumis à une convention collective. Un exemplaire de cette convention doit être consultable dans l'entreprise, comme l'y oblige la loi.

1. La convention collective est une source de droit du travail

La convention collective est une source du droit du travail à côté du Code du travail, des règles internationales du droit du travail, du règlement intérieur, des usages dans l'entreprise et du contrat de travail. Elle détermine les conditions d'emploi et les garanties sociales, afin de les adapter aux spécificités de l'activité ou de créer de nouveaux avantages.

Par exemple :

La Convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 (IDCC n°573) prévoit, en cas de maladie, une garantie d'emploi pendant 3 mois pour les salariés ayant une ancienneté entre 1 et 3 ans et 6 mois après 3 ans d'ancienneté.

2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité

Votre convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité (métallurgie, industrie agro-alimentaire, automobile). Elle permet ainsi d'adapter la réglementation du travail aux particularités de l'activité.

Votre convention collective peut prévoir des primes liées au secteur d'activité.

Par exemple :

La Convention collective des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1959 (IDCC n°44) prévoit une prime d'ancienneté pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

3. La convention collective est souvent plus favorable

La convention collective complète la loi, souvent dans un sens plus favorable pour le collaborateur, mais parfois dans un sens moins favorable. Elle peut déroger de manière moins favorable à la loi dans certains domaines, notamment en matière de durée et d'organisation du travail.

Ceci reste des exceptions car, de manière générale, la convention collective est plus favorable que la loi.

Exemple avec le calcul de l'indemnité de licenciement :

Monsieur Martin est un ingénieur relevant de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486). Il a 8 ans d'ancienneté et perçoit un salaire mensuel de 2.000 € brut.

S'il était licencié :

- son indemnité légale de licenciement serait de 4.000 € $((2.000/4) \times 8)$;
- son indemnité conventionnelle de licenciement serait de 5.333 € $((2.000/3) \times 8)$.

II. La rupture conventionnelle

La rupture amiable ou conventionnelle, issue de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, est communément appelée « licenciement à l'amiable ». Il s'agit pour le plus grand nombre d'un licenciement déguisé. Découvrez les 5 éléments à retenir sur la rupture conventionnelle.

1. Volonté réciproque de rompre le contrat

La rupture conventionnelle ou amiable suppose que l'employeur et le collaborateur soient d'accord pour rompre le contrat. Cet accord est évoqué lors d'au moins un entretien. Au cours de cet entretien, le salarié peut être assisté.

2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle

La rupture du contrat implique le versement d'une indemnité de rupture amiable qui est au minimum égale au montant de l'indemnité légale de licenciement.

En effet, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur :

- au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- au montant de l'indemnité de licenciement fixé dans la convention collective, lorsque celui-ci est plus favorable.

3. Faculté de rétractation

L'employeur, comme le salarié, dispose d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires. Ce délai permet d'avoir plus de temps de réflexion et de revenir sur une décision prise hâtivement. La convention de rupture amiable ne pourra être adressée à l'inspection du travail qu'une fois passé le délai de rétractation.

4. Homologation de la convention de rupture amiable

Une convention de rupture amiable doit être adressée à l'inspection du travail qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'homologuer (ou donner son autorisation s'il s'agit d'un salarié protégé).

Son contrôle porte notamment sur l'indemnité de rupture, les éventuelles observations ou celles des assistants.

5. Droit au chômage

La rupture conventionnelle ouvre droit à la perception des allocations chômage.

III. L'indemnisation du préavis

Lorsqu'un salarié est licencié, il doit effectuer un préavis avant de quitter définitivement l'entreprise. Toutefois, l'entreprise peut toutefois l'en dispenser. Dans ce cas, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?

Si l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis, il est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis (Cass. Soc, 10 juin 2008, n°07-43076). Toutefois, si c'est le salarié qui est responsable de l'inexécution du préavis (faute grave ou lourde), l'indemnité n'est pas due.

2. Calculer le montant de l'indemnité

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut, soumis aux cotisations sociales, que le salarié aurait perçu s'il avait effectué son préavis (avec prise en compte des heures supplémentaires...).

Tous les éléments de rémunération auxquels le salarié aurait pu prétendre sont à prendre en compte.

C'est notamment le cas :

- des augmentations générales qui interviennent pendant le préavis ;
- de l'intéressement et de la participation ;
- des primes dont il aurait bénéficié (ancienneté...).

3. Choisir le moment du versement

Aucun texte ne fixe de date précise pour le versement de l'indemnité compensatrice de préavis de licenciement. L'employeur peut ainsi payer l'indemnité au moment où le salarié cesse effectivement de travailler.

Toutefois, pour des raisons d'ordre pratique, il est préférable de verser l'indemnité à la date à laquelle l'employeur lui aurait versé son salaire.

IV. Les indemnités à verser en cas de licenciement

Lorsqu'un salarié est licencié, l'employeur doit lui remettre certains documents (certificat de travail, solde de tout compte, attestation Pôle Emploi) et également lui verser différentes indemnités.

1. L'indemnité de licenciement

Le salarié a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il n'a pas été licencié pour faute grave ou lourde.

La loi fixe un montant minimal d'indemnité de licenciement, qui est le même que le licenciement soit prononcé pour un motif personnel ou un motif économique.

Cependant, les conventions collectives peuvent prévoir un montant d'indemnité de licenciement supérieur à celui fixé par la loi. Vous êtes alors tenu de verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective.

2. L'indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés s'il a acquis des congés payés et qu'il n'a pas pu les prendre avant son départ (article L3141-28 du Code du travail).

L'indemnité compensatrice de congés payés est due même en cas de faute lourde (Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016).

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés et dépend du nombre de jours acquis non pris par le salarié.

3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis si le salarié a été dispensé d'effectuer son préavis de licenciement

Cette indemnité n'est en revanche pas due si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit correspondre à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant la période de préavis. Cela inclut le salaire, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

V. Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le salarié est engagé en CDD et souhaite rompre son contrat avant le terme de celui-ci. Quel préavis respecter ? Quelle prime de précarité le salarié va-t-il percevoir ?

1. Rompre un CDD pour signer un CDI

Le salarié peut rompre le CDD à la condition de prouver qu'il a signé un CDI ou une promesse d'embauche en CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, la seule obligation sera de respecter un préavis vis-à-vis de l'employeur.

La durée du préavis est variable suivant que le contrat est de date à date ou sans terme précis.

Le contrat est de date à date quand une date de fin de contrat est indiquée.

Pour connaître la durée du préavis, il convient de comptabiliser le nombre de semaines entre la date de début et la date de fin du contrat. Il faut ensuite convertir ce nombre de semaines en jours.

Le contrat est sans terme précis quand il prévoit que la fin du CDD dépendra de la survenance d'un évènement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD. La durée du préavis sera égale, en jours, au temps passé dans l'entreprise en nombre de semaines.

En tout état de cause, le préavis ne peut excéder deux semaines (article L. 1243-2 du Code du travail).

Si le salarié n'effectue pas ce préavis, l'employeur est en droit de demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé par le départ brutal.

2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur

La rupture anticipée du contrat par accord de l'employeur et du salarié doit faire l'objet d'un écrit.

Cette rupture doit être claire et non équivoque.

Ainsi, si le salarié reproche à l'employeur des manquements à ses obligations contractuelles et lui impute la rupture du CDD, cette rupture ne caractérisera pas une rupture d'un commun accord.

Si l'employeur veut que le salarié assure son contrat jusqu'à son terme, le salarié est obligé de le faire.

Si le salarié rompt le CDD avant son terme, sans l'accord de l'employeur, il pourra être condamné à verser des dommages et intérêts à celui-ci.

3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée

En dehors des hypothèses précédemment évoquées, la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée

Si le salarié est à l'origine de la rupture anticipée du CDD, l'indemnité de fin de contrat qui vise à indemniser la précarité résultant de la durée déterminée du contrat ne sera pas versée.

5. Les indemnités de congés payés restent dues

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due au salarié même lorsqu'il est à l'initiative de la rupture anticipée du CDD.

VI. La démission

Le salarié a trouvé un nouvel emploi, et souhaite démissionner. Voici les 4 points à retenir concernant la démission.

1. La forme

La décision de démissionner du salarié n'a pas à être formalisée par écrit. Dès lors, il est possible d'informer votre employeur par oral.

Toutefois, dans un souci de preuve, il est conseillé au salarié d'adresser un courrier dans lequel il indique son souhait de rompre son contrat de travail.

2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque

Le salarié n'est pas tenu d'indiquer à l'employeur les motifs de sa démission.

Toutefois, les juges exigent que cette volonté de démissionner soit réelle. Ainsi, la volonté du salarié doit être claire, sérieuse et non équivoque.

Par exemple :

Ne constitue pas une volonté claire et non équivoque, la démission donnée par une salariée sous le coup de l'émotion provoquée par l'imputation de fautes professionnelles et qui s'est rétractée dès le lendemain (Cass. Soc, 12 février 2016, n°14-18888).

3. Préavis

L'annonce de la démission ne rompra pas le contrat immédiatement. Le salarié sera, en effet, tenu de réaliser un préavis.

La durée de celui-ci est fixée par votre convention collective (article L1237-1 du Code du travail).

Par exemple :

La convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486) prévoit que la durée du préavis en cas de démission, pour un employé, est de un mois ou 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté et de 3 mois pour un cadre.

La non-réalisation du préavis expose le salarié au paiement de dommages-intérêts au profit de votre employeur (article L1237-2 du Code du travail).

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur de réduire son préavis.

4. Indemnités

La démission, à l'inverse du licenciement ou de la rupture à l'amiable ou conventionnelle, n'ouvre pas droit à indemnités.

VII. Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un document central de l'entreprise dont il ne faut pas négliger la rédaction.

Lorsqu'une entreprise compte au moins 20 salariés, l'employeur est tenu de mettre en place un règlement intérieur.

L'objet principal de ce règlement est de fixer les mesures d'application de la réglementation notamment en matière de discipline, d'hygiène et de sécurité.

Ainsi, il y a certaines clauses obligatoires à prévoir dans le règlement intérieur (articles L1321-1 et L1321-2 du Code du travail) :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur) ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Le règlement intérieur peut également contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché (article L1321-2-1 du Code du travail).

Attention : Au même titre qu'il existe des clauses obligatoires, certaines clauses sont interdites dans le règlement intérieur.

C'est par exemple le cas pour :

- les dispositions contraires aux lois, aux règlements, aux conventions et aux accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les clauses contraires aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- les dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille (etc...).

A savoir :

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification de certaines dispositions du règlement intérieur (article L1322-1 du Code du travail).

Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche (article R1321-1 du Code du travail).

ISBN : 978-2-7597-4405-3