

Brochure n° 3234

**Convention collective régionale**

IDCC : 1391. – **MANUTENTION ET NETTOYAGE  
SUR LES AÉROPORTS  
(Région parisienne)**

**AVENANT N° 43 DU 16 AVRIL 2009  
PORTANT RÉVISION DE DIVERSES DISPOSITIONS  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *ASET0950668M*

IDCC : *1391*

Suite à la commission paritaire du 16 avril 2009 en complément des négociations sur les salaires 2009, afin de préciser la mise en œuvre de certaines dispositions conventionnelles ou de renforcer leur effectivité, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Changement de titulaire de marché en tout ou partie  
(art. 38 bis des dispositions communes)*

**Article 1.1**

*Révision de l'article 38 bis des dispositions communes*

Les dispositions de l'article 38 *bis* « Changement de titulaire de marché en tout ou partie » sont révisées comme indiqué ci-dessous.

Alinéa 2 : « Dans le cas où (...) où d'établissements seront recueillis », les termes « au moins 2 mois avant la date du transfert de l'activité, » sont remplacés par « dans les 20 jours suivant la date de réception par l'entreprise sortante de la notification du changement de titulaire du marché » et les termes « il sera procédé au moins à deux comités d'entreprise ou d'établissement. A la suite, » sont supprimés, le reste étant sans changement.

Alinéa 4 : « Cet expert, (...) par les entreprises concernées », les termes « en cours de création » sont supprimés.

## **Article 1.2**

### *Ajout d'un article 38 ter aux dispositions communes*

Les dispositions de l'article 38 *bis* « Changement de titulaire de marché en tout ou partie » sont complétées par un article 38 *ter* « Conditions de transfert du personnel entre entreprises » rédigé comme indiqué ci-dessous.

#### **« Article 38 ter**

##### *Conditions de transfert du personnel entre entreprises*

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 20 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué contenant au minimum : nom et prénom du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 12 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante, mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Pour les employeurs adhérents d'une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant leur droit aux congés payés acquis. »

## **Article 2**

### *Majoration pour le travail des jours fériés*

*(art. 17, annexe I ; art. 15, annexe II)*

Les dispositions de l'article « Majoration pour le travail des jours fériés » pour les annexes I et II de la convention collective régionale sont révisées comme indiqué ci-dessous. Cette rédaction nouvelle se substitue à l'ancienne à la date d'application de l'accord.

## **Article 2.1**

### *Révision de l'article 17, annexe I*

#### **« Article 17**

##### *Majoration pour le travail des jours fériés*

1. Services où le travail n'est pas interrompu les jours fériés. Les ouvriers travaillant un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Dans le cas d'un jour férié tombant un dimanche cette indemnité se cumule avec la prime d'assiduité prévue à l'article 16 ci-dessus.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1<sup>er</sup> Mai qui relève des dispositions légales et réglementaires (et notamment de l'art. L. 3133-6 du code du travail).

2. Services où le travail est normalement interrompu les jours fériés. Les ouvriers appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. »

## **Article 2.2**

*Révision de l'article 15, annexe II*

« Article 15

*Majoration pour le travail des jours fériés*

1<sup>o</sup> Services où le travail n'est pas interrompu les jours fériés.

Les ouvriers travaillant un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Dans le cas d'un jour férié tombant un dimanche, cette indemnité se cumule avec la prime d'assiduité prévue à l'article 14 ci-dessus.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1<sup>er</sup> Mai qui relève des dispositions légales et réglementaires (et notamment de l'art. L. 3133-6 du code du travail).

2<sup>o</sup> Services où le travail est normalement interrompu les jours fériés.

Les ouvriers appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. »

## **Article 3**

*Prime de fin d'année*

*(art. 24, annexe I ; art. 20, annexe II ; art. 22, annexe III)*

Les dispositions de l'article « Prime de fin d'année » pour les annexes I, II et III de la convention collective régionale sont révisées comme indiqué ci-dessous. Cette rédaction nouvelle se substitue à l'ancienne à la date d'application de l'accord. En conséquence, les dispositions de l'accord du 17 octobre 1985 relatif à la prime de fin d'année (texte non étendu) et celles de l'article 12 de l'avenant n° 2 du 27 mars 1987 sont abrogées.

## **Article 3.1.**

*Révision de l'article 24, annexe I*

« Article 24

*Prime de fin d'année*

Le personnel visé par la présente convention collective, annexe I, bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est fixé conformément aux dispositions de cet article.

#### a) Ouverture des droits

La prime de fin d'année est versée à tout agent ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, et figurant dans les effectifs à la fin de l'année de référence (soit au 31 octobre).

L'année de référence s'étend du 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année considérée.

#### b) Calcul du montant de la prime de fin d'année (cas général)

Pour chaque agent, il sera procédé successivement aux deux calculs suivants :

- un calcul n° 1, effectué sur la base du salaire mensuel du salarié ou "PFA-M".

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à :  $\text{taux de base de l'agent} \times 151,67 \text{ heures}$  (ou base horaire mensuelle du salarié) = "montant de la PFA sur une base mensuelle" ou "PFA-M".

La base horaire mensuelle retenue sera automatiquement modifiée en fonction des réductions du temps de travail qui pourraient être fixées à l'avenir au sein de la convention collective régionale ;

- un calcul n° 2, effectué sur la base de 1/11 d'un salaire de référence annuel ou "PFA-A".

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à :  $\text{salaire de référence annuel} / 11$  = "montant de la PFA sur une base annuelle" ou "PFA-A".

Le salaire de référence annuel est défini comme suit : cumul de la rémunération proprement dite acquise par l'agent au cours de l'année de référence (taux horaire  $\times$  nombre d'heures normales travaillées, y compris majorations), les heures supplémentaires, les indemnités pour heures de nuit, les majorations pour dimanches et jours fériés, les primes de non-accident, à l'exclusion de toutes les rémunérations perçues pendant les périodes de congés payés.

Il est ensuite procédé à la comparaison entre le "montant de la PFA sur une base mensuelle" ou "PFA-M" et le "montant de la PFA sur une base annuelle" ou "PFA-A".

Si le montant de "PFA-A" est supérieur au montant de "PFA-M" le montant de la prime de fin d'année à verser au salarié est égal au montant de "PFA-A".

Si le montant de "PFA-A" est inférieur au montant de "PFA-M", le montant de la prime de fin d'année sera égal au montant de "PFA-M" sauf les exceptions suivantes :

- si l'agent n'a pas été présent au travail pour quelque durée que ce soit pour convenances personnelles (non compris les congés de formation) ou pour absences injustifiées, il percevra le montant de "PFA-A" ;
- si l'agent n'a pas été présent au travail plus de 3 mois pour cause de maladie – à l'exclusion des maladies professionnelles et congés de maternité –, il percevra le montant de "PFA-A" sans que, dans ce cas, il puisse être inférieur :
  - à 25 % du montant de "PFA-M" pour les agents totalisant au maximum 10 ans d'ancienneté ;

- à 40 % du montant de “PFA-M” pour les agents totalisant plus de 10 ans d’ancienneté.

c) Calcul du montant de la prime de fin d’année (cas particuliers).

1° Les agents non présents à la fin de la période de référence pour cause de départ à la retraite, de licenciement économique ou de licenciement pour inaptitude physique consécutive à un accident du travail en cours d’année et ceux qui sont partis ou revenus du service national percevront une prime fixée forfaitairement à 1/11 du montant de “PFA-M” par mois complet de présence effective dans l’entreprise.

2° Pour les agents désireux de revenir dans leur pays d’origine et cumulant dans ce but leurs congés payés une année sur deux, la division par 1/11 de la base salariale définie ci-dessus sera remplacée successivement par une division à 1/12, puis à 1/10 de ladite base.

d) Versement de la prime de fin d’année.

La prime est versée avec la paie de novembre. »

## **Article 3.2**

### *Révision de l’article 20, annexe II*

#### « Article 20

#### *Prime de fin d’année*

Le personnel visé par la présente convention collective, annexe II, bénéficie d’une prime de fin d’année dont le montant est fixé conformément aux dispositions de cet article.

a) Ouverture des droits

La prime de fin d’année est versée à tout agent ayant au moins 1 an de présence dans l’entreprise, et figurant dans les effectifs à la fin de l’année de référence (soit au 31 octobre).

L’année de référence s’étend du 1<sup>er</sup> novembre de l’année précédente au 31 octobre de l’année considérée.

b) Calcul du montant de la prime de fin d’année (cas général)

Pour chaque agent, il sera procédé successivement aux deux calculs suivants :

- un calcul n° 1, effectué sur la base du salaire mensuel du salarié ou “PFA-M”.

Dans ce cas, la prime de fin d’année est égale à : taux de base de l’agent × 151,67 heures (ou base horaire mensuelle du salarié) = “montant de la PFA sur une base mensuelle” ou “PFA-M”.

La base horaire mensuelle retenue sera automatiquement modifiée en fonction des réductions du temps de travail qui pourraient être fixées à l’avenir au sein de la convention collective régionale.

- un calcul n° 2, effectué sur la base de 1/11 d’un salaire de référence annuel ou “PFA-A”.

Dans ce cas, la prime de fin d’année est égale à : salaire de référence annuel / 11 = “montant de la PFA sur une base annuelle” ou “PFA-A”.

Le salaire de référence annuel est défini comme suit : cumul de la rémunération proprement dite acquise par l'agent au cours de l'année de référence (taux horaire × nombre d'heures normales travaillées, y compris majorations), les heures supplémentaires, les indemnités pour heures de nuit, les majorations pour dimanches et jours fériés, les primes de non-accident, à l'exclusion de toutes les rémunérations perçues pendant les périodes de congés payés.

Il est ensuite procédé à la comparaison entre le "montant de la PFA sur une base mensuelle" ou "PFA-M" et le "montant de la PFA sur une base annuelle" ou "PFA-A".

Si le montant de "PFA-A" est supérieur au montant de "PFA-M" le montant de la prime de fin d'année à verser au salarié est égal au montant de "PFA-A".

Si le montant de "PFA-A" est inférieur au montant de "PFA-M", le montant de la prime de fin d'année sera égal au montant de "PFA-M" sauf les exceptions suivantes :

- si l'agent n'a pas été présent au travail pour quelque durée que ce soit pour convenances personnelles (non compris les congés de formation) ou pour absences injustifiées, il percevra le montant de "PFA-A" ;
- si l'agent n'a pas été présent au travail plus de 3 mois pour cause de maladie – à l'exclusion des maladies professionnelles et congés de maternité –, il percevra le montant de "PFA-A" sans que, dans ce cas, il puisse être inférieur :
  - à 25 % du montant de "PFA-M" pour les agents totalisant au maximum 10 ans d'ancienneté ;
  - à 40 % du montant de "PFA-M" pour les agents totalisant plus de 10 ans d'ancienneté.

c) Calcul du montant de la prime de fin d'année (cas particuliers)

1° Les agents non présents à la fin de la période de référence pour cause de départ à la retraite, de licenciement économique ou de licenciement pour inaptitude physique consécutive à un accident du travail en cours d'année et ceux qui sont partis ou revenus du service national percevront une prime fixée forfaitairement à 1/11 du montant de "PFA-M" par mois complet de présence effective dans l'entreprise.

2° Pour les agents désireux de revenir dans leur pays d'origine et cumulant dans ce but leurs congés payés une année sur deux, la division par 1/11 de la base salariale définie ci-dessus sera remplacée successivement par une division à 1/12, puis à 1/10 de ladite base.

d) Versement de la prime de fin d'année

La prime est versée avec la paie de novembre. »

### **Article 3.3**

#### *Révision de l'article 22, annexe III*

##### *« Article 22*

##### *Prime de fin d'année*

Le personnel visé par la présente convention collective, annexe III, bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est fixé conformément aux dispositions de cet article.

a) Ouverture des droits

La prime de fin d'année est versée à tout agent ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, et figurant dans les effectifs à la fin de l'année de référence (soit au 31 octobre).

L'année de référence s'étend du 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année considérée.

b) Calcul du montant de la prime de fin d'année (cas général)

Pour chaque agent, il sera procédé successivement aux deux calculs suivants :

- un calcul n° 1, effectué sur la base du salaire mensuel du salarié ou "PFA-M" ;

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à :  $\text{taux de base de l'agent} \times 151,67 \text{ h}$  (ou base horaire mensuelle du salarié) = "montant de la PFA sur une base mensuelle" ou "PFA-M" ;

La base horaire mensuelle retenue sera automatiquement modifiée en fonction des réductions du temps de travail qui pourraient être fixées à l'avenir au sein de la convention collective régionale.

- un calcul n° 2, effectué sur la base de 1/11 d'un salaire de référence annuel ou "PFA-A".

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à :  $\text{salaire de référence annuel} / 11$  = "montant de la PFA sur une base annuelle" ou "PFA-A".

Le salaire de référence annuel est défini comme suit : cumul de la rémunération proprement dite acquise par l'agent au cours de l'année de référence (taux horaire  $\times$  nombre d'heures normales travaillées, y compris majorations), les heures supplémentaires, les indemnités pour heures de nuit, les majorations pour dimanches et jours fériés, les primes de non-accident, à l'exclusion de toutes les rémunérations perçues pendant les périodes de congés payés.

Il est ensuite procédé à la comparaison entre le "montant de la PFA sur une base mensuelle" ou "PFA-M" et le "montant de la PFA sur une base annuelle" ou "PFA-A".

Si le montant de "PFA-A" est supérieur au montant de "PFA-M", le montant de la prime de fin d'année à verser au salarié est égal au montant de "PFA-A".

Si le montant de "PFA-A" est inférieur au montant de "PFA-M", le montant de la prime de fin d'année sera égal au montant de "PFA-M" sauf les exceptions suivantes :

- si l'agent n'a pas été présent au travail pour quelque durée que ce soit pour convenances personnelles (non compris les congés de formation) ou pour absences injustifiées, il percevra le montant de "PFA-A" ;
- si l'agent n'a pas été présent au travail plus de 3 mois pour cause de maladie – à l'exclusion des maladies professionnelles et congés de maternité –, il percevra le montant de "PFA-A" sans que, dans ce cas, il puisse être inférieur ;
- à 25 % du montant de "PFA-M" pour les agents totalisant au maximum 10 ans d'ancienneté ;

- à 40 % du montant de “PFA-M” pour les agents totalisant plus de 10 ans d’ancienneté.

c) Calcul du montant de la prime de fin d’année (cas particuliers)

1° Les agents non présents à la fin de la période de référence pour cause de départ à la retraite, de licenciement économique ou de licenciement pour inaptitude physique consécutive à un accident du travail en cours d’année et ceux qui sont partis ou revenus du service national percevront une prime fixée forfaitairement à 1/11 du montant de “PFA-M” par mois complet de présence effective dans l’entreprise.

2° Pour les agents désireux de revenir dans leur pays d’origine et cumulant dans ce but leurs congés payés une année sur deux, la division par 1/11 de la base salariale définie ci-dessus sera remplacée successivement par une division à 1/12, puis à 1/10 de ladite base.

d) Versement de la prime de fin d’année

La prime est versée avec la paie de novembre. »

## **Article 4**

### *Sécurité*

(art. 27 des dispositions communes)

Les dispositions de l’article 27 « Sécurité des dispositions communes » de la convention collective est complété d’un 4<sup>e</sup> et dernier alinéa figurant ci-après :

« Au niveau de la branche, dans le but d’améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, des représentants employeurs et salariés suivent et sont associés aux travaux du comité technique national C (CTN C) de la caisse nationale d’assurance maladie des travailleurs salariés. »

## **Article 5**

### *Application*

Par dérogation aux dispositions de l’article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension le concernant.

## **Article 6**

### *Publicité et signatures*

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt auprès du ministère du travail et de l’emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d’une demande d’extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 16 avril 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l’entretien pour le rail et pour l’air.



**Syndicats de salariés :**

Syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris et de la région parisienne CGT ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de la manutention et travaux connexes CGT ;

Fédération des transports (STAAAP) CFTC ;

Syndicat national des activités du transport et du transit, fédération nationale CFE-CGC transports.