

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

AVENANT DU 27 MARS 2012
RELATIF À LA RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL
NOR : ASET1250743M
IDCC : 275

PRÉAMBULE

Suite à la refonte de la codification des articles du code du travail applicable depuis le 1^{er} 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 numération.

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 1^{er}

*Modification de la numérotation des articles du code du travail
cités dans le texte de base de la CCNTA-PS*

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 :

« 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, 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 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. »

Article 2

Annexe du présent avenant

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

Dispositions finales

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).

Fait à Paris, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAM ;

SCARA.

Syndicats de salariés :

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.

ANNEXE I

AVENANT DE RÉVISION RELATIF À LA MISE À JOUR DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL CITÉS DANS LA CCNTA-PS

Texte actualisé

Article 1^{er}

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, 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.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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, 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.

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 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.

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 1^{er} 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.

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, 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.

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.

b) 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 : $1 \text{ jour pris} = 1 \times 6 / \text{nombre de jours travaillés}$.

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 1^{er} 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 sœur : 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 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.

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

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 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 œuvre 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 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.

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 œuvre 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 1^{er} 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.