

CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT AERIEN PERSONNEL AU SOL

Avertissement

Le texte ci après constitue le texte de référence de la convention collective du transport aérien personnel au sol (incluant les derniers avenants 71 et 72), en l'attente d'une prochaine publication au Journal Officiel.

L'arrêté d'extension la rendant applicable à l'ensemble du secteur a été signé le 29 avril 2002.

CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT AERIEN - PERSONNEL AU SOL..... 5

TEXTE PRINCIPAL.....	5
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 2 - DUREE, ACTUALISATION, REVISION, CONCILIATION, DENONCIATION.....	6
ARTICLE 3 - LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINION.....	7
ARTICLE 4 - EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 5 - RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS SYNDICALES ET EMPLOYEURS.....	9
ARTICLE 6 - ELECTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	9
ARTICLE 7 - DELEGUES DU PERSONNEL.....	12
ARTICLE 8 - COMITE D'ENTREPRISE.....	12
ARTICLE 9 - POSTES A POURVOIR.....	13
ARTICLE 10 - EMBAUCHE, EXAMENS OU ESSAIS.....	13
ARTICLE 11 - PERIODE D'ESSAI.....	14
ARTICLE 12 - REMPLACEMENT PROVISOIRE.....	14
ARTICLE 13 - ENGAGEMENT.....	14
ARTICLE 14 - DECLASSEMENT.....	15
ARTICLE 15 - MUTATION EN TERRITOIRE METROPOLITAIN.....	16
ARTICLE 16 - EMBAUCHE OU MUTATION HORS DU TERRITOIRE METROPOLITAIN.....	17
ARTICLE 17 - PREAVIS (DELAI-CONGE).....	18
ARTICLE 18 - LICENCIEMENTS COLLECTIFS.....	18
ARTICLE 19 - CONSEIL DE DISCIPLINE.....	19
ARTICLE 20 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	20
ARTICLE 21 – DEPART OU MISE A LA RETRAITE DU SALARIE.....	21
ARTICLE 22 - DUREE DU TRAVAIL.....	21
ARTICLE 23 - DEPLACEMENT.....	21
ARTICLE 24 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	23
ARTICLE 25 - ABSENCES.....	27
ARTICLE 26 - ACCIDENT – MALADIE.....	27
ARTICLE 27 - CONGES PAYES.....	28
ARTICLE 28 - CONGE DE PARENTE.....	29
ARTICLE 29 - JOURS DE FETES LEGALES.....	31
ARTICLE 30 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE.....	31
ARTICLE 31 - SERVICE MILITAIRE.....	32
ARTICLE 32 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL, MEDECINE DU TRAVAIL.....	32
ARTICLE 33 - FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LES C.H.S.C.T. DES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES.....	33
ARTICLE 34 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL VICTIME D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU ATTEINT DE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	34
ARTICLE 35 - ANCIENNETE.....	34
ARTICLE 36 - GRATIFICATION ANNUELLE.....	35
ARTICLE 37 - INDEMNITES DE SERVITUDE.....	35

ARTICLE 38 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES SALARIES.....	35
ARTICLE 39 - APPRENTISSAGE, FORMATION PROFESSIONNELLE.....	35
ARTICLE 40 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (C.P.N.E.).....	36
ARTICLE 41 - CONVENTIONS ANNEXES PAR CATEGORIE.....	37
ARTICLE 42 - AVANTAGES ACQUIS.....	38
ARTICLE 43 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION.....	38
ARTICLE 44 - DEPOT DE LA CONVENTION.....	38
ANNEXE I : CONVENTION ANNEXE « CADRES ».....	39
ARTICLE 1 - OBJET.....	39
ARTICLE 2 CLASSIFICATIONS - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ET REMUNERATIONS.....	39
ARTICLE 3 PERIODE D'ESSAI.....	41
ARTICLE 4 PROMOTION.....	41
ARTICLE 5 DUREE DU TRAVAIL. 1▶▶.....	41
ARTICLE 6 ACCIDENT, MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE.....	42
ARTICLE 7 - DEPLACEMENTS.....	42
ARTICLE 8 - MUTATION EN TERRITOIRE METROPOLITAIN.....	43
ARTICLE 9 MUTATION HORS DU TERRITOIRE METROPOLITAIN.....	43
ARTICLE 10 PREAVIS.....	44
ARTICLE 11 CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.....	44
ARTICLE 12 DEPART EN RETRAITE.....	45
ARTICLE 13 - CONCILIATION.....	45
ARTICLE 14 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION.....	45
ARTICLE 15 - DEPOT DE LA CONVENTION.....	46
ANNEXE II : CONVENTION ANNEXE « AGENTS D'ENCADREMENT ET TECHNICIENS ».....	47
ARTICLE 1 - OBJET.....	47
ARTICLE 2 - CLASSIFICATIONS - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ET REMUNERATIONS.....	47
ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI.....	47
ARTICLE 4 - PROMOTION.....	47
ARTICLE 5 - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	48
ARTICLE 6 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DE NUIT▶▶.....	48
ARTICLE 7 - INDEMNITE DE PANIER.....	48
ARTICLE 8 - TEMPS DE REPAS.....	48
ARTICLE 9 - PRIME D'ANCIENNETE.....	49
ARTICLE 10 - ACCIDENT, MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE.....	49
ARTICLE 11 - PREAVIS.....	50
ARTICLE 12 - DEPART EN RETRAITE.....	50
ARTICLE 13 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.....	51
ARTICLE 14 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION.....	51
ARTICLE 15 - DEPOT DE LA CONVENTION.....	51
ANNEXE III : CONVENTION ANNEXE « OUVRIERS ET EMPLOYES ».....	52
ARTICLE 1 - OBJET.....	52
ARTICLE 2 - CLASSIFICATIONS - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ET REMUNERATIONS.....	52
ARTICLE 3 - REMUNERATION DES SALARIES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS.....	52
ARTICLE 4 - SALAIRE MINIMUM MENSUEL.....	52
ARTICLE 5 - PERIODE D'ESSAI.....	53
ARTICLE 6 - PROMOTION.....	53
ARTICLE 7- REMPLACEMENT PROVISOIRE.....	53
ARTICLE 8 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	53
ARTICLE 9 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DE NUIT. ▶▶.....	54
ARTICLE 10 - PRIME D'ANCIENNETE.....	54
ARTICLE 11- INDEMNITE DE PANIER.....	54
ARTICLE 12 - TEMPS DE PAUSE.....	54
ARTICLE 13 - MAJORATION POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES.....	54
ARTICLE 14 - ACCIDENT, MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE.....	55
ARTICLE 15 - PREAVIS.....	55

ARTICLE 16 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.....	56
ARTICLE 17 - HABILLEMENT.....	57
ARTICLE 18 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION.....	57
ARTICLE 19 - DEPOT DE LA CONVENTION.....	57
ANNEXE IV « CLASSIFICATIONS ».....	58
ARTICLE 1 - LA NOUVELLE CLASSIFICATION.....	58
ARTICLE 2 - PRESENTATION GENERALE.....	58
ARTICLE 3 - MISE EN OEUVRE.....	59
ARTICLE 4 – DEPOT.....	59
CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS REPERES PAR FILIERES.....	60
FILIERE EXPLOITATION.....	60
FILIERE COMMERCIALE.....	62
FILIERE ADMINISTRATIVE.....	64
FILIERE MAINTENANCE.....	67
FILIERE INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS.....	69
FILIERE LOGISTIQUE ET DIVERS.....	71
AVENANT 63 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRANSPORT AERIEN – PERSONNEL AU SOL.....	73
ANNEXE IV « TRANSFERT DE PERSONNEL ENTRE ENTREPRISES D'ASSISTANCE EN ESCALE ».....	79
AVENANTS SALAIRES.....	81
AVENANT 71 RELATIF AUX REMUNERATIONS.....	81
AVENANT 72 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRANSPORT AERIEN – PERSONNEL AU SOL.....	83
ACCORD NATIONAL SUR LE TRAVAIL DE NUIT.....	90
ACCORD PROFESSIONNEL RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALAIRES.....	94
ACCORD RELATIF AU DEPART ET A LA MISE A LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DU TRANSPORT AERIEN.....	101
ACCORD RELATIF A LA TRANSFERABILITE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION DANS LES SITUATIONS DE TRANSFERT DE PERSONNEL.....	107
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	111
ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE TRANSPORT AERIEN DU 4 JUIN 1985 CONCLU DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L. 932-2 DU CODE DU TRAVAIL.....	111
ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 27 DECEMBRE 1994.....	115
ACCORD DU 21 MARS 1995 PORTANT APPLICATION DES ARTICLES 6 ET 7 DE L'ACCORD DU 27 DECEMBRE 1994 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE TRANSPORT ET TRAVAIL AERIENS.....	119
ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2004 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT AERIEN.....	127
TITRE I / INFORMATION ET ORIENTATION DES SALAIRES.....	128
1 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	129
2 - LE BILAN DE COMPETENCES.....	129
3 - LE PASSEPORT FORMATION.....	129
4 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE.....	130
5 - DISPOSITION SPECIFIQUE.....	130

TITRE II / LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE.....	130
6 - LE PLAN DE FORMATION.....	130
7 - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)	131
8 - LA PROFESSIONNALISATION.....	134
8.1 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	134
8.1.1 - REMUNERATION DU SALARIE	135
8.1.2 - LES ACTIONS PRISES EN CHARGE.....	136
8.1.3 - LES MODALITES DE PRISE EN CHARGE.....	137
8.2 -LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION.....	137
8.3 - LE FINANCEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION.....	140
9 - L'ACCOMPAGNEMENT TUTORAL DE LA PROFESSIONNALISATION.....	140
10 - LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE.....	140
11 - L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE – TEMPS (CET) A LA FORMATION.....	141
TITRE III/ ACCES SPECIFIQUE A LA FORMATION EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIES	141
12 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	141
13 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES DANS LEUR SECONDE PARTIE DE PARCOURS PROFESSIONNEL.....	142
14 - INSERTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	142
15 - ACCES A LA FORMATION DES SALARIES NE POSSEDANT NI DIPLOME, NI QUALIFICATION PROFESSIONNELLE RECONNUE.....	143
16 - ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES PME.....	143
TITRE IV/ ROLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES.....	144
17 - L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET QUALIFICATIONS DE L'AERIEN.....	144
18 - ROLE DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES DE L'EMPLOI EN MATIERE DE FORMATION.....	146
19 - LE ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	147
20 - PARTENARIATS DE LA BRANCHE AU NIVEAU TERRITORIAL ET NATIONAL.....	148
TITRE V/ LES DISPOSITIONS FINANCIERES.....	148
21 - ADHESION A L'O.P.C.I.B.....	148
22 - VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L' O.P.C.I.B.	148
23 - L'UTILISATION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE MUTUALISES AU SEIN DE L'O.P.C.I.B.	149
24 - LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE.....	150
24.1 - MISSION ET ATTRIBUTION DE LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE.....	150
24.2 - ADMINISTRATION DE LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE « TRANSPORT ET TRAVAIL AERIEN ».....	150
TITRE VI – DISPOSITIONS DIVERSES.....	151
25 - CHAMP D'APPLICATION.....	151
26 - DATE D'EFFET DE L'ACCORD.....	151
27 - DUREE DE L'ACCORD.....	151
28 - CLAUSE DE NON DEROGATION.....	152
29 - DEPOT, PUBLICITE ET EXTENSION.....	152

CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT AERIEN - PERSONNEL AU SOL

TEXTE PRINCIPAL

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

a) La présente convention collective 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 62.1z, 62.2z de la nomenclature d'activité française (N.A.F.).

b) Elle s'applique également aux 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 63.2e de la nomenclature d'activité française (N.A.F.).

c) La présente convention collective s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers, exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer".

ARTICLE 2 - DUREE, ACTUALISATION, REVISION, CONCILIATION, DENONCIATION.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec préavis de deux 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 accusé 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 un 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 accusé 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 d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de deux mois.

ARTICLE 3 - LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE 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 à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter ses 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 une semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :
 - un 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 ;
 - deux jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;

- trois jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés. (Ces jours peuvent être reportés sur les deux 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 organisation 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 REPRESENTANTS DU PERSONNEL

L'élection des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise, titulaires et suppléants, a lieu tous les deux 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.

- Organisation du vote :

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixées, pour chaque collège électoral, par le chef d'établissement en accord avec les organisations syndicales représentatives.

Les candidatures au premier et second tour doivent être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections.³ ►►

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 deux semaines à l'avance à l'emplacement prévu.

³ Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L 423-3 du code du travail

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 une semaine à l'avance.¹ ►►

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux articles R. 423-3 et R 433-4 du code du travail.

c) Bureau de vote :

Chaque bureau électoral est composé des deux 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, vingt-quatre heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément aux articles L.423-13 et L 433-9 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, deux 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.

¹ Alinéa exclu de l'extension comme contraire aux dispositions des articles L 423-7 et L 433-4 du code du travail

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 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, et occupant plus de dix 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 cinq à dix 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 majoration des heures des dits 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 - COMITE 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. 432-9 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 à la charge est au moins égal à 0,50% des salaires et appointements

payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute.

ARTICLE 9 - POSTES A 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 C.P.N.E. 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 - PERIODE 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 d'un 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 six 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 - DECLASSEMENT

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 d'un 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 accusé de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un 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 catégories 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 trois 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 deux ans de non-exercice de la fonction, la nomination peut être précédée d'une période d'adaptation dont la durée ne saurait excéder :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les techniciens ;
- trois 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 METROPOLITAIN

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 d'un 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 les conventions annexes par catégories et aux indemnités prévues à l'article 20.

Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai d'un 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 deux fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi.

Après acceptation de la mutation, un autre congé réservant sur place deux 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 cinq 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 trois 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 DU TERRITOIRE METROPOLITAIN

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 propre au lieu d'emploi.

Dans le cas de mutation, les stipulations du premier alinéa ci-dessus s'intégrant dans le rapport contractuel entre l'employeur et le salarié, ce dernier dispose d'un délai d'un 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 d'un 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 française.

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 six 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 - PREAVIS (DELAI-CONGE)

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 deux ans pour les cadres âgés de cinquante à cinquante-cinq ans, de quatre ans au-dessus de cinquante-cinq ans, sous réserve qu'ils aient effectivement dix 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 C.P.N.E.¹ ►►

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion mentionnée à l'article L 322-3 du code du travail et ayant moins d'un an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un 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 accusé de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motif économiques ou ayant adhéré à une convention de conversion

mentionnée à l'article L .322-3 du code du travail et ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à deux ans après le licenciement.

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

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

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

Le salarié ainsi réengagé conserve le bénéfice des avantages individuels acquis au moment de son 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

¹ Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 321-14 du code du 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 huit jours calendaires après la première présentation de la proposition, envoyée en recommandé avec accusé 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 comparait 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 représentant(s) du personnel visé(s) 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 d'un 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 - INDEMNITE 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 un an d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par l'article L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixés comme suit :

Par tranche d'ancienneté :	Cadres :	Agents d'encadrement, techniciens. Ouvriers et employés :	
de 0 à 5 ans	1/5ème de mois	1/5ème de mois	par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
de 5 ans à 10 ans	2/5ème de mois	2/5ème de mois	par année de présence au-delà de 5 ans.
de 10 ans à 15 ans	4/5ème de mois	3/5ème de mois	par année de présence au-delà de 10 ans.

de 15 ans à 20 ans	1 mois	4/5ème de mois	par année de présence au-delà de 15 ans.
au-delà de 20 ans		1 mois	par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de dix-huit mois d'appointements.

Les cadres de plus de cinquante ans justifiant d'une ancienneté de dix ans bénéficient d'une majoration d'un mois entre cinquante ans et cinquante-cinq ans et de deux mois au-delà de cinquante-cinq ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versé au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata 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 p. 100 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 p. 100 de l'effectif de l'entreprise.

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

ARTICLE 21 – DEPART OU MISE A LA RETRAITE DU SALARIE

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 - DUREE 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 - DEPLACEMENT

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 quatre 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 A 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 des 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 six 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 un 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 d'un 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.⁴ ►►

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 :

⁴ Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-4-2 du code du travail

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 restaurants, 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 cinq jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

f) Gratification annuelle

Par exception aux dispositions de l'article 36 de la convention collective nationale , et aux dispositions du point e) 3° du présent article, les heures complémentaires sont prises en compte pour le calcul de la gratification annuelle. Les heures complémentaires retenues sont celles réalisées dans la période de référence d'acquisition de la gratification annuelle.

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

g) Durée du travail

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

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

2° Par exception au principe ci-dessus, et afin d'ajouter aux garanties dévolues aux salariés à temps partiel, la durée minimale de travail continu est fixée à 2 heures 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.³ ▶▶

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 p. 100 fixée au paragraphe 3° en ce qui concerne les salariés étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.¹ ▶▶

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. 324-2 du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

h) Congés payés⁴ ▶▶

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

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

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

i) Indemnités de départ

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

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite du salarié dans un délai d'un 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

³ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article L 212-4-5 du code du travail

¹ Alinéa exclu comme contraire aux dispositions de l'article L 212-4-4 du code du travail

⁴ Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L 223-2 du code du travail

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 calculé 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 trois 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 catégories 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 trois 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 accusé de réception.² ▶▶

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 les bases ci-après :

Cadres	Agents d'encadrement et techniciens	Ouvriers et employés	Ancienneté
3 mois à plein traitement et 3 mois à ½ traitement	2,5 mois à plein traitement et 2,5 mois à ½ traitement	2 mois à plein traitement et 2 mois à ½ traitement	1 an à 5 ans
4 mois à plein	3 mois à plein	2,5 mois à plein	5 ans à 10 ans

² Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122-14-3 et L 122-41 du code du travail

traitement et à 4 mois ½ traitement	traitement et à 3 mois ½ traitement	traitement et à 2,5 mois ½ traitement	
5 mois à plein traitement et à 5 mois ½ traitement	4 mois à plein traitement et à 4 mois ½ traitement	3 mois à plein traitement et à 3 mois ½ traitement	10 ans à 15 ans
6 mois à plein traitement et à 6 mois ½ traitement	5 mois à plein traitement et à 5 mois ½ traitement	4 mois à plein traitement et à 4 mois ½ traitement	plus de 15 ans

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 ½ 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 trois premiers jours est la suivante :

Cadres	Agents d'encadrement et techniciens	Ouvriers et employés	Ancienneté
1 absence			Moins de 2 ans
2 absences			2 ans à 5 ans
3 absences		2 absences	Plus de 5 ans

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

ARTICLE 27 - CONGES PAYES.

Tout membre du personnel bénéficie de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de présence dans l'entreprise, portés à trente et un jours ouvrables par an après cinq ans d'ancienneté et à trente-deux jours ouvrables après dix 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 :

- un jour ouvrable pour trois à cinq jours de congé ;
- deux jours ouvrables pour six à onze jours de congé ;
- trois jours ouvrables pour douze jours de congé et plus.

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

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

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

En ce qui concerne l'année d'embauche, le salarié peut bénéficier à sa demande, après trois 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 douze jours ouvrables.

ARTICLE 28 - CONGE DE PARENTE.

Après un an de présence dans l'entreprise, les dispositions suivantes sont applicables : 1 ►►

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L 223-7 du code du travail et de l'article 8 de la loi n°99-944 du 15/11/99 relative au pacte civil de solidarité

¹ Alinéa exclu comme contraire aux dispositions des articles L 122-25-3, L 122-26 et L 122-28-8 du code du travail

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 quatrième 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 trois 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. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues à l'article L. 122-26.

4° Allaitement.

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

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé d'adoption.

Pendant le congé légal d'adoption, 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 trois 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 seize ans dans la limite non reportable de quatre jours par année civile portée à six jours à partir de deux enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de cinq jours pour un enfant de moins de un an.»

Cas prévus par la loi ; article L 122-28-8		Convention Collective : article 28
1 enfant de moins de 16 ans	3 jours non indemnisés	4 jours indemnisés

3 enfants ou plus	5 jours non indemnisés	6 jours indemnisés dès le 2ème enfant
Cas particulier de 1' enfant de moins d'1 an	5 jours non indemnisés	4 jours indemnisés + 5 jours non indemnisés

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à six mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.⁵ ►►

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 deux jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative.

ARTICLE 29 - JOURS DE FETES LEGALES.

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

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

Le personnel qui, en raison des nécessités du service, travaille un de ces jours de fêtes légales, est rémunéré dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai, ou est crédité 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 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes : 1 ►►

⁵ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-28-9 du code du travail

¹ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-20-1 du code du travail, 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1^{er} de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et 8 de la loi 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.

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

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les sept 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 les bénéficiaires des deux 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 trente 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 seize à vingt-cinq ans.

ARTICLE 32 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL, MEDECINE 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 du titre 3 du livre II 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 titre 4 du livre II du code du travail.

ARTICLE 33 - FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LES C.H.S.C.T. DES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES.

a) Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au C.H.S.C.T. dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions définies par le premier alinéa de l'article L. 236-10 du code du travail.

b) Nature de la formation

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

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

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Le stage de formation est d'une durée maximum de cinq 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 deux fois.

2° Le représentant au C.H.S.C.T. 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 trente jours avant le début de celui-ci. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande.

La formation des membres du C.H.S.C.T. 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 C.H.S.C.T. 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 :

- un mois jusqu'à un an d'ancienneté
- deux mois jusqu'à deux ans d'ancienneté
- trois mois au delà de deux ans d'ancienneté.

ARTICLE 35 - ANCIENNETE.

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté par les dispositions législatives et réglementaires.

Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article L 122-28-6 du code du travail (le congé parental d'éducation et le congés de présence parental), les congés spéciaux prévues par la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol aux articles 28 b) 3) et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

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

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 p. 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 - INDEMNITES 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 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 SALARIES.

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 (C.P.N.E.).

a) Composition et fonctionnement de la C.P.N.E.

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 salarié 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 C.P.N.E. 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 C.P.N.E. en matière d'emploi

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

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'établir, au moins annuellement, un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs d'ordre économique, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ;
- de procéder au suivi du fonctionnement de la cellule de reclassement dont la mise en place serait décidée par accord des partenaires sociaux de la branche ;

- de dresser et de tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession, en précisant les catégories de travailleurs concernés ;

- de prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherche leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration, notamment quand ils ont à résoudre des problèmes consécutifs à des licenciements collectifs survenus dans la même branche d'activité.

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

c) Mission de la C.P.N.E. en matière de formation professionnelle

Les parties signataires sont convenues de confier à la C.P.N.E. 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 C.P.N.E. 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 C.P.N.E. 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 C.P.N.E. doit garder présent à l'esprit que certaines étapes de la formation professionnelle s'appuient sur des connaissances générales ou techniques indispensables.

La C.P.N.E. 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 C.P.N.E.

ARTICLE 41 - CONVENTIONS ANNEXES PAR CATEGORIE.

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

- Annexe 1 « Cadres » ;

- Annexe 2 « Agents d'encadrement et techniciens » ;
- Annexe 3 « Ouvriers et employés ».

ARTICLE 42 - AVANTAGES ACQUIS.

La présente convention et ses annexes ne peut 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 la dite convention et de ses annexes.

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

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

ARTICLE 43 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION.

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

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

ARTICLE 44 - DEPOT DE LA 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.

ANNEXE I : CONVENTION ANNEXE « CADRES »

ARTICLE 1 - OBJET.

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

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

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle éprouvée qui leur confère des capacités équivalentes ;

2° Occuper dans l'entreprise un emploi où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Sont notamment hors du domaine de la convention :

a) Les collaborateurs diplômés qui auraient conclu ou concluraient un contrat de louage de service verbal ou écrit en vue de remplir des fonctions du ressort des conventions annexes ouvriers, employés ou techniciens et agents d'encadrement ;

b) Les bénéficiaires du régime de la retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus ;

c) Les cadres occupant des fonctions supérieures à celles définies dans la présente convention annexe.

ARTICLE 2 CLASSIFICATIONS - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ET REMUNERATIONS.

a) Classifications :

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

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

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

Groupe I.

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

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

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

Groupe II.

II A (coefficient 420).

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

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

II B (coefficient 510).

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

Groupe III.

III A (coefficient 600).

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

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

III B (coefficient 750).

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

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités.

b) Salaires minima mensuels :

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

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

ARTICLE 3 PERIODE D'ESSAI.

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

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

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

Toutefois, après le quatre-vingt-troisième jour pour les cadres des groupes I et II, le délai de prévenance, sauf faute grave ou force majeure, est de sept jours. En cas de renouvellement de la période d'essai et pendant la durée de cette nouvelle période, le délai de prévenance est porté à quinze jours.

Pour les cadres du groupe III, après le cent soixante-cinquième jour, le délai de prévenance est, sauf faute grave ou force majeure, de quinze jours. En cas de renouvellement et pendant la durée de cette nouvelle période, le délai de prévenance est porté à trente jours.

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

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

ARTICLE 4 PROMOTION.

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

ARTICLE 5 DUREE DU TRAVAIL. 1 »

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

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

- soit par un forfait global contractuel tenant compte des variations d'horaires dues à des heures supplémentaires, à des heures de travail de nuit, de dimanche ou de jour férié, effectuées périodiquement ;

¹ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-15-3 du code du travail

- soit, comme pour les autres catégories de personnel à régime d'appointements mensuels, en fonction de l'horaire réellement effectué.

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

ARTICLE 6 ACCIDENT, MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE.

a) Accident - Maladie :

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

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

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

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

b) Accident du travail - Maladie professionnelle :

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

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

ARTICLE 7 - DEPLACEMENTS.

a) Transport :

Les déplacements en avion sont effectués en principe en classe « touriste » et en 1^{ère} classe dans la limite des places disponibles.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en 1^{ère} classe et de nuit, si possible, en couchette.

¹ Alinéa étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L 122-24-4 du code du travail.

² Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-14 et suivants du code du travail.

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

b) Indemnités de déplacement :

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

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

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

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

ARTICLE 8 - MUTATION EN TERRITOIRE METROPOLITAIN.

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

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

ARTICLE 9 MUTATION HORS DU TERRITOIRE METROPOLITAIN.

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

1. Indemnités d'installation

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

Une indemnité d'installation est de même versée :

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

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

2. Réaffectation

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

3. Formation

L'entreprise prend prioritairement en considération les besoins de formation professionnelle continue s'avérant utiles en raison du séjour

prolongé hors de la métropole et de l'évolution des techniques dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

ARTICLE 10 PREAVIS.

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

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

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

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux reçus par l'intéressé durant les trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat individuel de travail.¹ »

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

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

ARTICLE 11 CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.

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

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

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause d'interdiction, mais sous condition de

¹ Alinéa étendu sous réserve l'application des dispositions de l'article L 122-6 du code du travail.

prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Cette clause n'est pas applicable en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 p. 100 de l'effectif total de l'entreprise.

ARTICLE 12 DEPART EN RETRAITE.

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

Le cadre prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans reçoit une indemnité de fin de carrière de cadre, à raison de un cinquième de mois de salaires par année d'ancienneté, sans que cette indemnité puisse dépasser six mois de traitement.²

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

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

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

ARTICLE 13 - CONCILIATION.

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

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

ARTICLE 14 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION.

La présente annexe a pris effet le 26 juin 1962.

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

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3^{ème} alinéa de l'article L 122-14-13 du code du travail.

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

ARTICLE 15 - DEPOT DE LA CONVENTION.

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

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

<p style="text-align: center;">ANNEXE II : CONVENTION ANNEXE « AGENTS D'ENCADREMENT ET TECHNICIENS »</p>

ARTICLE 1 - OBJET.

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

ARTICLE 2 - CLASSIFICATIONS - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ET REMUNERATIONS

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

b) Les salaires minimaux mensuels sont calculés selon la formule suivante :

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

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

ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI

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

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

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

ARTICLE 4 – PROMOTION

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

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

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

ARTICLE 5 - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

ARTICLE 6 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DE NUIT¹ ►►

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 p. 100.

Les heures de travail effectuées entre vingt-deux heures et six heures sont majorées de 50 p. 100.

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

ARTICLE 7 - INDEMNITE DE PANIER

Les agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins quatre heures de travail pendant la période comprise entre dix-huit heures et six heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

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

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

ARTICLE 8 - TEMPS DE REPAS.

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

¹ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 213-1 à L 213-4 du code du travail.

ARTICLE 9 - PRIME D'ANCIENNETE

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

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 p. 100 des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux quinze premières années d'ancienneté.

ARTICLE 10 - ACCIDENT, MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE

a) Accident, maladie :

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

Toutefois, le contrat peut être rompu si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.¹»

La notification de la rupture de travail est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne peut cependant être procédé à cette notification tant que l'intéressé n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein traitement.²»

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

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

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

b) Accident du travail, maladie professionnelle :

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

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

¹ Alinéa étendu sans préjudice des dispositions de l'article L 122-24-4 du code du travail.

² Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-14 et suivants du code du travail.

ARTICLE 11 – PREAVIS

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 12 - DEPART EN RETRAITE.

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

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

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

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

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3^{ème} alinéa de l'article L 122-14-13 du code du travail.

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

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

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

ARTICLE 13 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.

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

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

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

Cette clause n'est pas applicable en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 p. 100 de l'effectif total de l'entreprise.

ARTICLE 14 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION.

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

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

ARTICLE 15 - DEPOT DE LA CONVENTION.

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

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

ANNEXE III : CONVENTION ANNEXE « OUVRIERS ET EMPLOYES ».

ARTICLE 1 - OBJET.

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

ARTICLE 2 - CLASSIFICATIONS - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ET REMUNERATIONS.

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

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

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

ARTICLE 3 - REMUNERATION DES SALARIES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS.

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

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

- 20 p. 100 de seize à dix-sept ans ;
- 10 p. 100 de dix-sept à dix-huit ans.

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

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

ARTICLE 4 - SALAIRE MINIMUM MENSUEL

Il est institué, dans le cadre de la présente convention, un salaire minimum mensuel garanti non hiérarchisé (SMMGNH) correspondant à la durée légale du travail.

Il comprend tous les éléments formant le salaire à l'exception des primes, majorations, indemnités et gratifications énumérées à l'article 2 ci-dessus.

Les abattements éventuels prévus par la présente convention collective pour les personnels de moins de dix-huit ans s'appliquent au salaire minimum garanti non hiérarchisé.

ARTICLE 5 - PERIODE D'ESSAI

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

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

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

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

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

ARTICLE 6 - PROMOTION

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

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

ARTICLE 7- REMPLACEMENT PROVISOIRE

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

ARTICLE 8 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

- 25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;

- 50 p. 100 du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

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

ARTICLE 9 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DE NUIT.¹»

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 p. 100.

Les heures de travail effectuées entre vingt-deux heures et six heures sont majorées de 50 p. 100.

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

ARTICLE 10 - PRIME D'ANCIENNETE

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

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 p. 100 des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux quinze premières années d'ancienneté.

ARTICLE 11- INDEMNITE DE PANIER

Les ouvriers ou employés effectuant au moins trois heures quarante-cinq de travail, pendant la période comprise entre dix-huit heures et six heures, bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

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

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

ARTICLE 12 - TEMPS DE PAUSE

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

ARTICLE 13 - MAJORATION POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES

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

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières

¹ Etendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L 213-1 à L 213-4 du code du travail.

propres à chaque poste, après consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

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

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

ARTICLE 14 - ACCIDENT, MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE

a) Accident, maladie :

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

Toutefois, le contrat peut être rompu avant l'expiration du délai fixé ci-dessus, si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé.¹ »

Il n'est procédé à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire². »

Dans ce cas, l'employeur doit en aviser l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.³ »

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

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

b) Accident du travail, maladie professionnelle :

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

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

ARTICLE 15 - PREAVIS

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-24-4 du code du travail

² Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-14 du code du travail

³ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 122-14 du code du travail

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

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

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base d'un septième de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de quatre mois.

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

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

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application es dispositions de l'article L 122-14-13 du code du travail

ARTICLE 17 - HABILLEMENT

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

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

ARTICLE 18 - DATE D'APPLICATION ET D'ACTUALISATION

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

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

ARTICLE 19 - DEPOT DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 1 - LA NOUVELLE CLASSIFICATION

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

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

ARTICLE 2 - PRESENTATION GENERALE

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

2.1. EMPLOIS REPERES

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

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

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

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

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

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

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

2.2. FILIERES

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

- exploitation ;
- commerciale ;

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

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

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

Elles peuvent conserver les regroupements habituellement utilisés en interne.

2.3. NIVEAUX

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

ARTICLE 3 - MISE EN OEUVRE

3.1. REMUNERATION

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

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

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

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

3.2. EVOLUTION DE CARRIERE

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

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

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

ARTICLE 4 – DEPOT

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

CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS REPERES PAR FILIERES

FILIERE EXPLOITATION

Niveaux	Coefficients	Emplois repères	Fonctions essentielles de l'emploi	Compétences exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. convention annexe III)				
1 ^{er} niveau hiérarchique	160	Ouvrier de manutention et de nettoyage	Effectue des travaux simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
	160	Chauffeur	Assure la conduite des véhicules.	Permis V. L.
	160	Manutentionnaire de chargement	Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable.	
2 ^{ème} niveau qualifié	165	Assistant de piste	Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidanges et toilettes.	Niveau C.A.P.
	165	Chauffeur qualifié	Conduit les véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi.	Permis V. L., T. C. Permis P. L. avec formation ou expérience.
	170	Magasinier fret	Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage, état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	170	Agent de commissariat 1	Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	175	Tractiste avion	Conduit les engins de tractage des avions.	Aptitude à obtenir l'autorisation spéciale.
	175	Agent de passage 1	Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	175	Assistant avion	Assure des opérations d'assistance au sol de l'avion et notamment les arrivées et les départs au casque.	Expérience professionnelle.
	175	Agent de fret	Enregistre le fret en s'assurant du respect des conditions d'acceptation et en contrôlant les documents d'accompagnement et de taxation.	Formation niveau secondaire ou expérience professionnelle.
	180	Agent de trafic 1	Etablit sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieure les documents de trafic conformément à la réglementation, éventuellement à l'aide de l'outil informatique.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.

	185	Agent de commissariat 2	Gère les stocks et contrôle l'armement.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
--	-----	-------------------------	---	---

	185	Agent de passage 2	Assure en outre les opérations de transit et de correspondance.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
3 ^{ème} niveau qualifié	195	Agent de planning et de programmation P.N.	Etablit les rotations des équipages.	Niveau bac.
	200	Agent de passage 3	Est capable de résoudre les litiges liés aux opérations de débarquement et d'embarquement dont les litiges bagages.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
	200	Agent trafic 2	Outre les tâches dévolues à l'agent trafic 1, jouit d'une large autonomie dans l'exercice de ses fonctions.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	220	Régulateur P.N	Gère en temps réel la mise en oeuvre du planning P.N.	

« Agents d'encadrement et techniciens » (réf. convention annexe II)

4 ^{ème} niveau Technicien et agent de coordination	235	Technicien de trafic	Outre les tâches de l'agent trafic, organise et supervise au sol toutes opérations d'assistance pré-vol, post-vol.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Technicien d'opérations	Assure la préparation opérationnelle des vols en liaisons avec le P.N.T.	
	235	Technicien de fret	Traite et enregistre toutes expéditions présentant des particularités physiques ou documentaires, effectue les opérations en douane et résout les litiges éventuels.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Technicien de commissariat	Coordonne et contrôle la mise à bord des prestations hôtelières et/ou est responsable de l'armement sécurité.	
	235	Agent de coordination d'exploitation	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
5 ^{ème} niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien supérieur d'opérations	Conçoit les documents de vol et/ou analyse les paramètres de vol. Participe à la régulation des vols.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.

	260	Technicien supérieur d'exploitation	Outre les tâches du technicien de trafic, assure la supervision au sol de l'ensemble des relations avec les intervenants extérieurs et concourant.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement d'exploitation	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	290	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	Idem agent d'encadrement	
« Cadres » (réf. convention annexe I)				
1 ^{er} niveau	300			

FILIERE COMMERCIALE

Niveaux	Coefficients	Emplois repères	Fonctions essentielles de l'emploi	Compétences exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. convention annexe III)				
1 ^{er} niveau hiérarchique	160	Agent d'accueil	Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
	160	Coursier	Trie et achemine les documents commerciaux.	Idem
2 ^{ème} niveau qualifié	175	Assistant commercial	Prépare le travail des attachés commerciaux et/ou assure le suivi des ventes.	Formation niveau secondaire.
	180	Agent de réservation 1	Effectue les opérations relatives à la réservation (ventes par téléphone, passagers individuels, agences de voyage).	Idem.
	180	Agent de comptoir 1	Effectue les opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport	Idem
3 ^{ème} niveau très qualifié	195	Agent de réservation 2	Effectue toutes opérations complexes relatives à la réservation.	Formation niveau bac. Expérience et autonomie dans le poste.
	200	Agent de comptoir 2	Effectue toutes opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport (constructions tarifaires).	Formation niveau bac. Expérience dans le poste. Bonne connaissance des procédures et des opérations de constructions tarifaires.

	220	Agent de contrôle réservation	Gère la modulation de l'offre en réservation.	Niveau bac. Expérience du comptoir et de la réservation.
« Agents d'encadrement et techniciens » (réf. convention annexe II)				
4 ^{ème} niveau Technicien et agent de coordination	235	Technicien commercial	Personnel expérimenté dans les différentes fonctions (réservations, contrôle, ventes) l'amenant, outre la résolution de problèmes complexes, à concevoir des procédures et leurs moyens de mise en œuvre.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Attaché commercial	Mène une action de vente auprès des personnes ou organismes susceptibles d'utiliser les produits.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Agent de coordination commercial	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	B.T.S. , D.U.T. et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
5 ^{ème} niveau Agent d'encadrement.	260	Agent d'encadrement commercial	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants
	290	Agent d'encadrement commercial supérieur	Idem agent d'encadrement commercial.	
« Cadres » (réf. convention annexe I)				
1 ^{er} niveau	300			

FILIERE ADMINISTRATIVE

Niveaux	Coefficients	Emplois repères	Fonctions essentielles de l'emploi	Compétences exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. convention a nnexe III)				
1 ^{er} niveau hiérarchique	160	Agent d'accueil	Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
	160	Employé administratif	Exécute les tâches administratives simples (à l'aide éventuellement de matériel télécom. ou bureautique) à partir de consignes précises et détaillées.	B.E.P.C. , niveau C.A.P. (type employé de bureau). Connaissance d'une version simple de logiciel de traitement de texte et/ou de matériel téléphonique.
2 ^{ème} niveau qualifié	170	Agent administratif 1	Traite des informations en vue de rédaction simple, de la mise à jour de documents, de suivi de dossiers, sur la base d'instruction détaillées qui lui sont fournies (y compris sur le mode opératoire).	Formation niveau secondaire ou C.A.P. (type employé de bureau ou employé des services administratifs).
	170	Agent comptable 1	Enregistre les données et exécute les opérations comptables courantes à partir de directives d'un comptable d'un niveau hiérarchique supérieur.	Niveau de formation secondaire ou C.A.P. employé de comptabilité. B.E.P. administration commerciale et comptable.
	170	Sténodactylo 1	Prend sous dictée courante et retranscrit à l'aide de matériel bureautique.	Niveau formation secondaire ou C.A.P. ou pratique de la sténographie. Connaissance d'un logiciel de traitement de texte.
	180	Secrétaire 1	Exécute les travaux de secrétariat d'une unité, assiste le ou les responsables pour la tenue des dossiers et réunions.	C.A.P. employé des services administratifs et commerciaux, B.E.P. communication administrative et secrétariat et/ou expérience professionnelle. Connaissance de logiciels de traitement de texte et de tableurs. Notions de lecture de l'anglais.
3 ^{ème} niveau très qualifié.	195	Agent administratif 2	Interprète des données pouvant être complexes et opère un choix parmi les moyens à mettre en oeuvre dans le cadre de procédures définies (rédaction de courrier, constitution de dossiers, gestion de fichiers, suivi budgétaire, de tarification, de facturation...)	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.

	195	Agent comptable 2	Outre les fonctions assumées par l'agent comptable 1, traduit en comptabilité les opérations courantes. Alimente et contrôle les imputations comptables. Fournit à la demande des extraits de compte.	Niveau bac comptabilité et/ou expérience professionnelle.
	200	Secrétaire 2	Outre les fonctions assumées par le secrétaire 1, lui sont confiés sur instruction du responsable certains dossiers et travaux administratifs. Rédige du courrier ou de brefs compte rendus. Peut assurer la coordination d'une ou plusieurs personnes attachées au secrétariat.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
« Agents d'encadrement et techniciens » (réf. convention annexe II)				
4 ^{ème} niveau Technicien et agent de coordination.	235	Secrétaire qualifié	Outre les fonctions de l'emploi de secrétaire 1, assiste son supérieur hiérarchique dans toutes les tâches administratives courantes et assure son secrétariat ou celui d'une unité de plusieurs personnes. Rédige les textes et les compte rendus complexes. Assure directement le suivi de dossiers particuliers.	B.T.S. ou D.U.T. bureautique et secrétariat ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Technicien administratif 1	Analyse un ensemble de données complexes et participe à l'élaboration de procédures administratives (responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations de gestion ou de contrôle).	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	235	Technicien comptable 1	Est polyvalent dans les opérations de comptabilité et de caisse pouvant conduire à l'établissement d'états de synthèse et budgétaires. Effectue les opérations de contrôle comptable et de gestion. Participe à l'élaboration des procédures comptables.	D.U.T. finance et comptabilité. B.T.S. comptabilité et gestion ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.

	235	Agent de coordination administratif	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	B.T.S. , D.U.T. et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
5 ^{ème} niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement.	260	Technicien administratif 2	Opère la synthèse de données complexes et parfois contradictoires et propose des solutions innovantes aux problèmes posés. Assume la responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations d'analyse et de gestion avec l'assistance éventuelle d'un cadre.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle
	260	Technicien comptable 2	Outre les fonctions assumées par le technicien comptable 1, a la responsabilité d'opérations d'analyse comptable et de gestion complexes. Veille à l'application des procédures comptables.	D.U.T. finance et comptabilité. B.T.S. comptabilité et gestion ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement administratif	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	290	Agent d'encadrement administratif supérieur	Idem agent d'encadrement administratif.	
« Cadres » (réf. convention annexe I)				
1 ^{er} niveau	300			

FILIERE MAINTENANCE

Niveaux	Coefficients	Emplois repères	Fonctions essentielles de l'emploi	Compétences exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. convention annexe III)				
1 ^{er} niveau hiérarchique	160	Ouvrier de manutention et de nettoyage	Effectue des travaux simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
2 ^{ème} niveau qualifié	165	Ouvrier spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.	Expérience professionnelle pratique sanctionnée par un essai ou niveau C.A.P.
	170	Ouvrier professionnel	Est chargé d'opérations exécutées sur les instructions et sous le contrôle d'un agent d'encadrement.	C.A.P. ou connaissance générale d'un métier sanctionnée par un essai.
	190	Maintenicien 1 Mécanicien 1	Exécute des travaux spécialisés concourant à la maintenance ne nécessitant pas d'initiatives importantes. Les fonctions ci-dessus décrites sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.	Connaissance d'un métier sanctionnée : - soit par un diplôme professionnel civil (B.E.P. , B.P. , etc.) ou militaire équivalent et/ou par une aptitude professionnelle vérifiée ; - soit par une qualification aéronautique basique (moteur, avionique, etc.).
3 ^{ème} niveau très qualifié	215	Maintenicien 2 Mécanicien 2	Effectue des tâches relatives à l'entretien ou à la révision de matériels ou d'équipements. Est capable, notamment, d'apprécier l'importance de défauts ou avaries constatés par lui-même ou par du personnel moins qualifié et de prendre des initiatives de réglage, de réparation ou de remplacement (total ou partiel) autorisées au cours de l'entretien. Ces fonctions sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.	Cf. maintenicien 1 et mécanicien 1 et/ou expérience professionnelle.
« Agents d'encadrement et techniciens » (réf. convention annexe II)				
4 ^{ème} niveau Technicien et agent de coordination	235	Technicien 1 Maintenance Avionique Mécanique	Dans la conduite de son travail et des dépannages ou révisions, est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des opérations d'entretien, de révision ou de réglage.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle éventuellement validée par un essai.

	245	Technicien 2 Maintenance Avionique Mécanique	Effectue de manière autonome des opérations d'entretien ou de révision ou participe à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique de personnels de qualification moindre et/ou participe à leur formation.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle confirmée.
	235	Agent de coordination Maintenance Avionique Mécanique	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	B.T.S. ou D.U.T. et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
5 ^{ème} niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien supérieur 1 Maintenance Avionique Mécanique	Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir un programme d'entretien et à encadrer des personnels des groupes précédents.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle confirmée.
	295	Technicien supérieur 2. Maintenance Avionique Mécanique	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, de tâches de formation ou de contrôle.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle confirmée.
	260	Agent d'encadrement Maintenance Avionique Mécanique	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	295	Agent d'encadrement supérieur Maintenance Avionique Mécanique	Idem agent d'encadrement.	
« Cadres » (réf. convention annexe I)				
1 ^{er} niveau	300			

FILIERE INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS.

Niveaux	Coefficients	Emplois repères	Fonctions essentielles de l'emploi	Compétences exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. convention annexe III)				
1 ^{er} niveau hiérarchique	160	Standardiste	Est chargé de réceptionner et de ventiler les appels téléphoniques.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
2 ^{ème} niveau qualifié	175	Monteur télécom. 1	Sous la conduite d'un agent de qualification supérieure, dépanne, effectue des opérations simples d'entretien des équipements.	C.A.P. télécommunication, câbleur électronique ou B.P.
	190	Pupitreur 1	Assure la conduite du fonctionnement d'un ensemble d'ordinateurs.	Expérience professionnelle et connaissance ordinateurs.
3 ^{ème} niveau très qualifié	195	Monteur télécom. 2	Installe, dépanne et effectue des opérations d'entretien complexes sous la responsabilité d'un agent de niveau supérieur.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle.
	200	Pupitreur 2	Assure la conduite et dépanne sous la responsabilité du chef de salle.	Niveau bac et/ou expérience professionnelle
	210	Programmeur	Participe aux dessins des organigrammes, écrit, documente et effectue les essais de programmes.	Diplôme ou stage attestant d'une formation spécialisée.
« Agents d'encadrement et techniciens » (réf. convention annexe II)				
4 ^{ème} niveau Technicien et agent de coordination	235	Technicien informatique	Coordonne les opérations de fonctionnement d'un ensemble d'ordinateurs.	
	235	Technicien télécom. 1	Installe et dépanne des équipements complets et complexes télécom. ou télématiques.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	245	Programmeur analyste 1	Réalise l'analyse organique et écrit les programmes, effectue les tests complets de programme ou de parties de chaîne.	
	235	Agent de coordination informatique	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur.	B.T.S. ou D.U.T. et/ou connaissance professionnelle des métiers intégrant la dimension sécurité.
	235	Agent de coordination télécom.	Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il encadre.	

5 ^{ème} niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien télécom. 2	Participe à la conception et à la réalisation des équipements télématiques ou télécommunications.	
	270	Programmeur analyste 2	Assure la conduite de petits projets ou de sous-ensembles de projets informatiques importants.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	260	Agent d'encadrement informatique Agent d'encadrement télécom.	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes. - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	290	Agent d'encadrement supérieur informatique Agent d'encadrement supérieur télécom	Idem agent d'encadrement.	
« Cadres » (réf. convention annexe I)				
1 ^{er} niveau	300			

FILIERE LOGISTIQUE ET DIVERS

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

A titre indicatif, peuvent être cités :

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

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

Niveaux	Coefficients	Emplois repères	Fonctions essentielles de l'emploi	Compétences exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. convention annexe III)				
1 ^{er} niveau hiérarchique.	160	Ouvrier ou employé	Effectue des tâches simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
2 ^{ème} niveau qualifié.	165	Ouvrier spécialisé ou employé spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.	Niveau C.A.P. ou équivalent et/ou expérience professionnelle.
	170	Ouvrier professionnel ou agent 1	Capable d'opérations liées à son métier avec un certain degré d'autonomie.	Détention d'un C.A.P. exigé pour le métier, ou réussite à un essai professionnel.
3 ^{ème} niveau très qualifié.	195	Ouvrier professionnel 2 ou agent 2	Capable de mener à bien des tâches plus complexes avec une autonomie reconnue.	Détention d'un B.E.P. exigé pour le métier et/ou expérience professionnelle équivalente.
	215	Ouvrier professionnel 3 ou agent qualifié	Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches.	Idem ci-dessus, accompagné d'une expérience professionnelle approfondie ou diplôme niveau bac (baccalauréat professionnel, brevet de technicien).
« Agents d'encadrement et techniciens » (réf. convention annexe II)				
4 ^{ème} niveau Technicien et agent de coordination.	235	Technicien 1	Dans la conduite de son travail est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des travaux.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	245	Technicien 2	Effectue de manière autonome toute opération liée à son métier. Participe éventuellement à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité	B.T.S. ou D.U.T. spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle confirmée.

			technique du personnel de qualification moindre ou de même expérience de métier et/ou participe à leur formation pratique.	
--	--	--	--	--

	235	Agent de coordination	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	B.T.S. ou D.U.T. et/ou connaissance professionnelle des métiers de personnels encadrés intégrant la dimension sécurité.
5 ^{ème} niveau Technicien supérieur et agent d'encadrement	260	Technicien supérieur 1	Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir des gammes de travail et à encadrer sur le plan pratique des personnels des groupes précédents.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle.
	295	Technicien supérieur 2	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, des tâches de formation pratique ou de contrôle.	B.T.S. ou D.U.T. ou diplôme spécialisé de même niveau et/ou expérience professionnelle confirmée.
	260	Agent d'encadrement	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	L'aptitude à l'encadrement ainsi que les qualités d'animation sont des critères prépondérants.
	295	Agent d'encadrement supérieur	Idem agent d'encadrement.	
« Cadres » (réf. convention annexe I)				
1 ^{er} niveau	300			

**AVENANT 63 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU
TRANSPORT AERIEN – PERSONNEL AU SOL**

I REVALORISATION DES MINIMAS CONVENTIONNELS

Vu l'avenant n°62 et son annexe modifiant la Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol, en date du 10 janvier 2001, soumis à extension et considérant l'intention des parties de définir les minima conventionnels pour une durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire.

Vu l'article L 132.12 du code du travail relatif à la négociation annuelle des salaires

il est convenu entre les signataires ce qui suit :

Article 1

La valeur du point (V) et la somme fixe (F), prévues aux articles 2 des conventions annexes « cadres », « agents d'encadrement et techniciens » et « ouvriers et employés », sont portées au 1er janvier 2002 respectivement à la valeur de 37,95 francs pour le point et 270 francs pour la somme fixe.

Dans la rédaction de l'article 2 de chacune des conventions annexes citées ci-dessus, le Sc est modifiée comme suit : « Sc= Salaire minimum pour le coefficient C pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ».

Article 2

Par convention et considérant la revalorisation du SMIC 35 heures intervenue au 1er juillet 2001, les montants des rémunérations garanties pour les cinq premiers niveaux hiérarchiques sont fixées forfaitairement comme suit :

Coefficient 160	6 632 francs
Coefficient 165	6 766 francs
Coefficient 170	6 900 francs
Coefficient 175	7 034 francs
Coefficient 180	7 168 francs

Article 3

Les dispositions relatives au salaire minimum mensuel garanti non hiérarchisé (SMMGNH), prévues à l'article 4 de la convention annexe « ouvriers et employés » sont abrogées.

La numérotation de l'article 4 de la convention annexe « ouvriers et employés » est maintenue avec la mention « réservé ».

Article 4

En conséquence de ce qui précède, les salaires minimaux mensuels applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques s'établissent au 1er janvier 2002 comme suit :

Coef.	Salaire mensuel 35h
160	6 632.00
165	6766.00
170	6 900.00
175	7 034.00
180	7 168.00
185	7 290.75
190	7 480.50
195	7 670.25
200	7 860.00
210	8 239.50
215	8 429.25
220	8 619.00
235	9 188.25
245	9 567.75
260	10 137,00
290	11 275.50
295	11 465.25
300	11 655.00
360	13 932.00
420	16 209.00
510	19 624.50
600	23 040.00
750	28 732.50

II FORMATION PROFESSIONNELLE AUX METIERS DE PISTE ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

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

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

Article 5

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

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

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

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

ARTICLE 6

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

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

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

Classifications des emplois repères :

Filière exploitation.

Niveaux	Coefficients	Emplois repères	Fonctions essentielles de l'emploi	Compétences exigées à l'embauche
« Ouvriers et employés » (réf. Convention annexe III)				
1er niveau hiérarchique	160	Ouvrier de manutention et de nettoyage	Effectue des travaux simples.	Pas d'expérience professionnelle ni de qualification.
	160	Chauffeur	Assure la conduite des véhicules.	Permis V. L.
2ème niveau qualifié	165(1)	Agent de chargement	Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers	Formation de base piste
	165	Chauffeur qualifié	Conduit les véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi.	Permis V. L., T. C. Permis P. L. avec formation ou expérience.
	170	Magasinier fret	Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage, état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	170	Agent de commissariat 1	Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	175(1)	Assistant de piste	Effectue des opérations relatives au chargement, à la mise en place du matériel de piste, à la conduite d'engins, à l'arrivée et au placement avion, et des opérations de vidange et toilette.	CQP Assistant de piste
	175	Tractiste avion	Conduit les engins de tractage des avions.	Aptitude à obtenir l'autorisation spéciale.
	175	Agent de passage 1	Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil.	Formation niveau secondaire et/ou expérience professionnelle.
	175	Agent de fret	Enregistre le fret en s'assurant du respect des conditions d'acceptation et en contrôlant les documents d'accompagnement et de taxation.	Formation niveau secondaire ou expérience professionnelle.
	185 (1)	Assistant avion	Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions	CQP Assistant avion

la classification des emplois repères suivants est inchangée
(1) pour la mise en œuvre, se reporter à l'article 7 de l'avenant n° 63

Article 7

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

Nouveaux entrants dans l'emploi

Les nouveaux emplois repères et les coefficients hiérarchiques correspondants sont applicables aux nouveaux entrants dans l'emploi repère :

- d'agent de chargement dès lors qu'ils justifient de la formation de base piste validée, et qu'ils mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.
- d'assistant de piste, dès qu'ils détiennent le CQP assistant de piste et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.
- d'assistant avion, dès qu'ils détiennent le CQP assistant avion et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.

Dans l'attente de la mise en œuvre du processus de certification, les mesures transitoires concernant les personnels en poste s'appliquent aux nouveaux entrants.

Personnels en poste

- Les agents de chargement qui mettent en œuvre les activités de l'emploi repère bénéficient du passage du coefficient 160 au coefficient 165, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

La validation de la formation de base piste s'effectuera après validation des acquis et délivrance, le cas échéant, des compléments de formation nécessaires.

- Les assistants de piste bénéficient de l'attribution du coefficient 170, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

Le coefficient 175 sera attribué lorsque ces personnels auront obtenu le CQP assistant de piste, et lorsqu'ils mettront en œuvre les activités correspondant à la définition de l'emploi repère.

- Les assistants avion bénéficient de l'attribution du coefficient 180, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

Le coefficient 185 sera attribué lorsque ces personnels auront obtenu le CQP assistant avion, et lorsqu'ils mettront en œuvre les activités correspondant à la définition de l'emploi repère.

Article 8

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'achever les travaux nécessaires à la conclusion du processus de certification dans un délai maximum de six mois à compter de la signature du présent accord.

La mise en œuvre des formations et de la validation des acquis devra être réalisée par les entreprises dans un délai maximum de 18 mois après la concrétisation du processus de certification.

A la lumière de ces travaux, la CPNE identifiera, notamment sur les aspects de sécurité et de sûreté, la formation nécessaire pour l'exercice des emplois du 1er niveau hiérarchique de la filière exploitation à savoir : ouvrier de manutention et de nettoyage et chauffeur.

Article 9

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

ANNEXE IV « TRANSFERT DE PERSONNEL ENTRE ENTREPRISES D'ASSISTANCE EN ESCALE »

Article 1 champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de transfert de personnel entre les entreprises d'assistance en escale ou de mutation d'un contrat commercial. Cet accord s'applique au sein des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale dont les activités sont classées sous le code 63.2 E de la nomenclature d'activités française.

Article 2 Cas d'application

2.1 Mutation d'un marché d'assistance en escale

Est défini comme un marché, une prestation d'assistance en escale assurée par des personnels uniquement affectés à la réalisation.

Lorsqu'une entreprise devient titulaire d'un marché auparavant assuré par une autre entreprise, elle s'engage à reprendre l'ensemble des personnels affectés à ce marché dans les mêmes conditions que celles résultant d'une application légale des transferts de contrats de travail.

2.2 Mutation d'un contrat commercial

Est défini comme un contrat commercial, un contrat d'assistance passé pour le compte d'une compagnie aérienne conformément à la liste des services d'assistance en escale telle qu'elle figure en annexe du décret du 5 janvier 1998, transposant la directive du conseil de communauté du 15 octobre 1996, et portant modification du code de l'aviation civile, et dont la prestation n'est pas assurée par des personnels uniquement affectés à sa réalisation.

3. Effectifs concernés

Selon les règles définies, la société entrante reprend chez le cédant les effectifs déterminés par les besoins de l'activité transférée, s'ils sont affectés à ladite activité depuis au moins 4 mois. La désignation des salariés concernés par le transfert s'établit en application des critères définis à l'article 18 de la présente convention (ex-art. 14).

4. Conditions du transfert

Le salarié qui accepte son transfert prend les conditions de travail de l'entreprise entrante (durée du travail, évolution des carrières, etc.) et les règles de gestion de la nouvelle entreprise s'appliquent à l'ensemble du personnel.

La rémunération globale, l'ancienneté acquise, la qualification doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné. Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur ou, à défaut, parmi celles de la convention collective applicable à ce dernier. Par rémunération globale, il est entendu la rémunération brute au cours des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et éléments variables sans toutefois perturber les libellés de ses composantes et ses modalités de versement. Cela pouvant éventuellement conduire à modifier le montant de la rémunération mensuelle, le nouvel employeur veille à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

Il est procédé par l'entreprise entrante à un avenant au contrat de travail qui prend les conditions énumérées à l'alinéa précédent (reprise de la rémunération globale telle que définie ci-dessus hors éléments variables –reprise de l'ancienneté, équivalence de qualification). Cet avenant précise également les modalités des avantages individuels ou collectifs qui seront en vigueur dans la nouvelle entreprise. Les usages ou autres avantages individuels ou collectifs en vigueur au sein de l'entreprise cédante ne sont pas transférés

Dispositions vis-à-vis des régimes de retraite, de prévoyance et des accords collectifs

Le salarié bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise cédante dès le premier jour de la reprise du marché.

5. Information des comités d'entreprise ou d'établissement

La procédure d'information des comités d'entreprise ou d'établissement doit être suivie au sein de chacune des entreprises.

Il sera procédé au sein de l'entreprise sortante au moins à 2 comités d'entreprise ou d'établissement, dont un au moins 1 mois avant la date du transfert. Les avis consultatifs des comités d'entreprise ou d'établissement seront accueillis.

6. Designation d'un expert en cas de désaccord

En cas de désaccord sur le nombre d'effectifs concerné par le transfert, un expert pourra être désigné. Il aura pour mission d'écouter l'ensemble des parties concernées.

L'expert consultera obligatoirement les comités d'entreprise ou d'établissement des entreprises concernées et recueillera leur avis.

Le recours à l'expert devant permettre aux parties de se rapprocher, l'expert devra remettre un rapport, dans un délai de 15 jours maximum, précisant une recommandation quant au nombre et à la qualification des effectifs qui devront être transférés. Un exemplaire du rapport de l'expert sera adressé à la commission nationale paritaire de l'emploi.

Cet expert est désigné conjointement par les entreprises concernées sur la liste établie par les chambres professionnelles ; à défaut d'accord conjoint sur la désignation de l'expert, il revient à la direction du travail transport de nommer un expert parmi la liste des experts désignés par les chambres professionnelles.

Les frais d'expert sont pris en charge par les 2 entreprises concernées.

7. Dépôt – extension

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

AVENANTS SALAIRES

AVENANT 71 RELATIF AUX REMUNERATIONS

Préambule

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi engage un mécanisme de convergence progressif du Smic et des Garanties Mensuelles de Rémunération sur les années 2003, 2004 et 2005.

Conscients du risque de décalage croissant entre les salaires minimaux des premiers coefficients de la grille et les salaires réels que va entraîner cette forte évolution du Smic sur 3 ans, les organisations syndicales et patronales signataires s'engagent à accompagner cette démarche triennale importante.

Cet accord 2003 représente la première étape d'un processus visant à ramener en 2005 le premier coefficient de la grille au niveau du Smic en veillant à préserver un niveau adéquat de hiérarchisation des rémunérations.

Article 1

Au vu du constat que les 6 premiers coefficients sont depuis juillet 2003 inférieurs à la garantie mensuelle 1, il est décidé de transposer aux valeurs actuelles des coefficients 160 à 185 les valeurs respectives du Smic 35h et des 5 garanties mensuelles de rémunération.

Le principe est retenu de faire évoluer les valeurs de ces 6 coefficients en fonction de l'évolution de la hausse du coût de la vie et du « coup de pouce » spécifique décidés par les Pouvoirs Publics sur les années 2004 et 2005.

Pour les coefficients égaux et supérieurs à 190, les garanties mensuelles sont revalorisées de 1,8%.

Article 2

En conséquence, les salaires minimaux mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2004.

Coefficient	En euros
160	1090.51
165	1136.15
170	1145.54

175	1158.62
180	1168.16
185	1172.74
190	1185.87
195	1215.95
200	1246.03
210	1306.20
215	1336.28
220	1366.36
235	1456.61
245	1516.77
260	1607.02
290	1787.51
295	1817.59
300	1847.67
360	2208.65
420	2569.64
510	3111.11
600	3652.58
750	4555.04

Article 3

A compter du 1^{er} janvier 2004, la valeur de l'indemnité panier est fixée à 6 euros.

Article 4

Les signataires conviennent de reprendre la négociation sur la grille des minimas conventionnels avant la fin du premier semestre 2004.

Article 5

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

Fait à Paris le 9 Décembre 2003.

**AVENANT 72 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRANSPORT
AERIEN – PERSONNEL AU SOL**

(Arrêté d'extension du 12 octobre 2005, JO 22 octobre 2005)

Relatif aux rémunérations

Les parties signataires du présent avenant se sont fixées pour objectif de faire évoluer la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol dans un contexte économique particulièrement difficile et incertain, et d'apporter des réponses qui permettent d'améliorer les rémunérations des salariés de la branche en préservant la compétitivité et l'équilibre économique des entreprises.

Elles traduisent ainsi concrètement, par la conclusion du présent avenant 72 à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol, la volonté exprimée par les organisations syndicales salariales et patronales de la branche du transport aérien lors de la conclusion de l'avenant 71, d'accompagner la démarche triennale, prévue par la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Article 1 : Salaires minima conventionnels

Article 1.1 : Salaires minima mensuels à compter du 1^{er} juillet 2005

Les salaires minima mensuels, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du premier juillet 2005 :

Coefficients	1^{er} juillet 2005 en euros
160	1222
165	1237
170	1252
175	1267
180	1282
185	1297
190	1312
195	1327
200	1342
210	1372
215	1387
220	1404.62
235	1510
245	1559.24
260	1652.02
270	1713.86
290	1837.56
295	1868.48
300	1950
360	2270.50
420	2641.59
510	3198.22
600	3754.85
750	4682.58

Article 1.2 : Salaires minima mensuels à compter du 1^{er} janvier 2005

Les parties conviennent de prévoir une étape de revalorisation des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} janvier 2005, date à laquelle l'ensemble des salaires minima mensuels sont revalorisés de 2.8%. Cette revalorisation constitue une étape intermédiaire et ne se cumule pas avec celle précisée à l'article 1.1.

Coefficients	1^{er} janvier 2005 en euros
160	1122
165	1167.96
170	1177.62
175	1191.06
180	1200.87
185	1205.58
190	1218.76
195	1250
200	1280.92
210	1342.77
215	1373.69
220	1404.62
235	1497.39
245	1559.24
260	1652.02
270	1713.86
290	1837.56
295	1868.48
300	1899.40
360	2270.50
420	2641.59
510	3198.22
600	3754.85
750	4682.58

Article 1.3 : Points divers

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, dans le cadre de la négociation collective annuelle, avant la fin du second semestre 2005. Elles examineront le montant effectif du SMIC le 1^{er} juillet 2005 afin de répondre à l'avenant 71 qui visait à porter au cours de l'exercice 2005 le coefficient 160 à la valeur du SMIC au 1^{er} juillet 2005.

Les parties signataires conviennent par ailleurs d'engager dans les six mois suivant l'extension du présent avenant une réflexion visant à identifier les enjeux, les avantages et inconvénients des différents modes de calcul permettant de fixer les salaires minima des grilles salariales en vigueur dans les branches professionnelles.

Article 2 Indemnité de panier

A compter de la date de signature du présent avenant la valeur de l'indemnité panier, telle que prévue et définie par l'article 7 de l'annexe II et à l'article 11 de l'annexe III de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol, est égale au montant du plafond de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail définie par l'article 3 alinéa 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Elle est au minimum revalorisée selon les mêmes modalités que ce plafond.

Les salariés qui à la date de la signature du présent avenant ont bénéficié du versement d'une indemnité panier d'un montant de six euros au titre de l'avenant 71 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol conserveront le maintien de ce montant à titre individuel.

Dans l'alinéa 1 de l'article 7 « indemnité panier » de l'annexe II et dans l'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe III sont supprimés, sans autre modification, les termes suivant :

« égal à V : valeur d'un point de salaire ».

Article 3 : Dispositions complémentaires

Les dispositions suivantes visent à clarifier ou préciser des éléments de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol portant sur des articles ayant une incidence directe ou indirecte sur la rémunération dans le texte principal et les annexes I, II et III de la convention collective.

Article 3.1 : Article 27 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol – Congés payés

Il est inséré à L'article 27 du texte principal de la convention collective intitulé « congés payés » un alinéa 4 nouveau à la suite de l'alinéa 3 portant sur les majorations de congé annuels fonction des périodes de prise de congé :

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

Article 3.3 : Article 35 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol - Calcul de l'ancienneté

L'article 35 du texte principal de la convention collective intitulé « Calcul de l'ancienneté » est remplacé par les alinéas suivants :

« Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté par les dispositions législatives et réglementaires.

Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article L 122-28-6 du code du travail (le congé parental d'éducation et le congés de présence parental), les congés spéciaux prévues par la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol aux articles 28 b) 3) et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

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

Le présent article n'a pas pour effet de modifier les dispositions des accords ou usages plus favorables en vigueur à la date de signature du présent avenant dans les entreprises et portant sur le même objet.

Article 3.4 : Alinéa b « appointements minimaux » de l'article 2 « classification - coefficients hiérarchiques et rémunération » de l'annexe I : Cadres de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol

L'article 2, alinéa b), de l'annexe I, intitulé « Appointements minimaux » est remplacé par l'alinéa b) suivant intitulé « Salaires minima mensuels »:

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

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

Article 3.5 : Alinéa b de l'article 2 « classification - coefficients hiérarchiques et rémunération » de l'annexe II : agents d'encadrements et techniciens de la convention collective du transport aérien – personnel au sol

L'article 2, alinéa b), de l'annexe II, est remplacé par l'alinéa b) suivant:

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

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

Article 3.6 : Alinéa b de l'article 2 « classification - coefficients hiérarchiques et rémunération » de l'annexe III : ouvriers et employés de la convention collective du transport aérien – personnel au sol

L'article 2, alinéas b) et c), de l'annexe III est remplacé par l'alinéa b) suivant:

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

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

Article 4 : Champ d'application et date d'effet

Les dispositions de l'article 1.2 du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des minima conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2005, entreront en vigueur à cette date.

Les dispositions de l'article 1.1 du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des minima conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2005 entreront en vigueur à cette date.

Les autres dispositions du présent avenant, à l'exclusion de celles visées aux articles 1.1 et 1.2 sont d'application immédiate à compter de sa signature.

Article 5 : Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions de l'article L.132-7 du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 6 : Clause de non dérogation

Les parties signataires considérant d'une part le contenu et la portée pour les entreprises du transport aérien des dispositions prévues par l'avenant 72 relatif aux rémunérations et prenant en compte d'autre part les dispositions de l'article L 132- 23 du code du travail ont décidé ce qui suit :

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises appliquant la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent avenant sauf disposition plus favorable.

Article 7 : Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de quinze jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L 132-2-2 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L 133-8 et suivants dudit code.

Signé à Paris le 13 avril 2005 par :

Organisation syndicale patronale : FNAM,
Organisations syndicales salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO

ACCORD NATIONAL SUR LE TRAVAIL DE NUIT

PREAMBULE

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services concourant au transport aérien, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1 – DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- Soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- Soit accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 2 – LIMITATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 1 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- Soit impossible d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ou les services à rendre à la clientèle.

- Soit indispensable d'allonger le temps de service à assurer, en raison, notamment du caractère particulier de la notion de continuité de l'activité à assurer à la clientèle.

- Soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1.

Article 3 – CONTREPARTIE SOUS FORME DE REPOS COMPENSATEUR

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur d'une durée forfaitaire égale à :

- 1 jour entre 270 et 399 heures effectivement travaillées
- 2 jours entre 400 et 899 heures effectivement travaillées
- 3 jours entre 900 et 1399 heures effectivement travaillées
- 4 jours au-delà de 1400 heures effectivement travaillées

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'Entreprise ou de l'établissement.

Article 4 – DUREE DU TRAVAIL DE NUIT

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité

d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires.

Cette activité recouvre notamment les emplois de manutention, d'exploitation, de présence auprès de la clientèle ou de maintenance aéronautique et d'installations techniques. Pour des raisons d'organisation des plannings de travail, cette activité s'exerce généralement en cycles de travail avec une répartition moyenne sur moins de 5 jours par semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'aléas d'exploitation, pour une durée limitée dans le temps et dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail pourrait être portée à 12 heures par jour.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes.

Article 5 – CONDITIONS D'AFFECTATION DU SALARIE A UN POSTE DE NUIT

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

En référence à l'article L.213-5 et R.213-6, le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord de l'intéressé. Un refus éventuel de sa part ne peut donner lieu à sanction.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour, après avoir exploré toutes les possibilités d'affectation à un poste de niveau équivalent y compris les possibilités de formation préalable ou que le salarié refuse le poste proposé. Cette rupture s'analysera comme un licenciement.

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour, si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner

aucune diminution de rémunération (en référence aux art. L.122-25-1-1. et L.122-26 du code du travail).

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation. La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation versée par la Sécurité Sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur (en référence aux art. L.122-24-4, L.122-25-2, L.122-26, L.224-1 et L.241-10-1 du code du travail).

Article 6 – MESURES DESTINEES A FAVORISER L' EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 7 - FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, rappelant qu'ils bénéficient des mêmes droits que le personnel en horaire de jour.

Article 8 – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 3, relatives au repos compensateur qui s'appliqueront avec effet rétroactif au 1 mai 2002.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du transport aérien, personnel au sol.

Article 9 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

ACCORD PROFESSIONNEL RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES

Préambule

Les parties signataires considèrent que le dispositif CATS, institué par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000, constitue une réponse satisfaisante aux problèmes majeurs de la profession, liés d'une part à la santé et à la pénibilité particulière de certains de ses emplois, d'autre part aux problèmes d'emploi issus des restructurations récentes et en cours du secteur du transport aérien français.

En effet, notre secteur d'activité, tant dans sa partie aérienne, que dans l'assistance en escales aux compagnies aériennes est fortement mis à contribution par la densification du travail généré par la structuration en hub, notamment de la plate-forme parisienne, ceci dans un contexte concurrentiel mondial exacerbé.

Les aléas d'attribution des marchés résultant des appels d'offres dans le domaine de l'assistance en escales fragilisent certains acteurs, d'autant plus que des conventions collectives différentes s'appliquent à des métiers comparables.

Afin d'apporter des réponses à cette situation, la branche du Transport Aérien a réagi en adoptant différentes mesures.

D'une part, elle a élargi le champ d'application de sa convention collective, afin de couvrir les entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale des entreprises de transport aérien, par l'avenant 58, dans les conditions définies à l'article 1^{er} de la dite convention.

D'autre part, elle s'est attachée à définir des « bonnes pratiques » de formation qui se sont traduites par la mise en place de certificats de qualification professionnelle accompagnés de revalorisations indiciaires des personnels concernés.

Enfin elle a signé un avenant visant à assurer le transfert des contrats de travail dans les cas de changement de titulaire de marchés entre entreprises d'assistance en escale.

Le présent accord CATS peut permettre de soulager les personnels les plus anciens ayant des difficultés d'adaptation aux exigences professionnelles sévères du métier, accentuées par l'âge. C'est dans ce contexte que le « rapport sur l'assistance en escale sur les principaux aéroports français » recommande l'application d'un tel dispositif CATS.

Chaque entreprise devra conclure un accord en vue de mettre en place ce dispositif.

1-Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective du personnel au sol du transport aérien.

Les entreprises restent libre d'adhérer au dispositif du CATS et devront si elles sont intéressées conclure leur propre accord d'entreprise. Une copie de celui ci sera transmise aux organisations patronales signataires chargées d'en informer la Commission Nationale Mixte qui assurera le suivi de l'accord au niveau de la branche.

Les entreprises désirant mettre en place le dispositif du CATS doivent avoir fixé leur durée collective du temps de travail à 35 heures ou moins par semaine ou 1 600 heures dans l'année et conclu un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, et précisant les modalités d'application du présent accord professionnel.

La mise en oeuvre de cet accord est subordonnée à la conclusion d'une convention conclue avec l'Etat de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement et volontairement au dispositif.

L'UNEDIC est désignée comme organisme gestionnaire chargé de la gestion et du versement du revenu de remplacement.

2 - Transfert d'activité entre entreprises

Si du fait d'une fusion, cession, ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord, était amené à sortir du champ d'application de celui ci, l'accord continuerait à produire ses effets, tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif, que pour ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que l'entreprise ait déjà conclu une convention.

Dans le cas d'un transfert d'entreprise, du type fusion ou cession, les contrats de travail étant transférés, le repreneur pourra décider de permettre aux salariés bénéficiaires de demeurer dans le dispositif ou les rappeler à leurs postes de travail ou encore les licencier pour motif économique, dès lors qu'il dispose d'un motif valable.

Dans le cas d'un transfert partiel, les contrats de travail des salariés bénéficiaires restent à la charge du cédant, ceux ci n'étant, par définition, pas affectés à l'activité cédée.

3. Conditions d'accès à la cessation anticipée d'activité

3.1 Condition relative à l'âge

Les salariés doivent être âgés d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans.

3.2 Condition relative à la durée de cotisation au régime général de Sécurité Sociale.

Les salariés devront justifier, au moment de leur adhésion d'une durée minimale de cotisation de 36 années soit 144 trimestres au régime général de sécurité sociale.

3.3 Condition relative à la durée d'exercice de la profession dans l'entreprise

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, les salariés doivent avoir une ancienneté d'au moins 3 années continues dans la branche d'activité et avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant un an au moins avant son entrée au dispositif.

3.4 Condition relative aux fonctions exercées

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, les salariés doivent avoir accompli durant leur carrière professionnelle :

- 15 années de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945, dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976.
- ou 15 ans de travail en équipes successives : sont concernés, les salariés ayant fait partie d'équipes se succédant à un même poste, sans jamais se chevaucher. Toutes les formes de travail en équipe sont concernées : travail posté discontinu, semi-discontinu, ou continu.
- ou avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.

3.5 Travailleur handicapé

Peuvent également bénéficier du dispositif, les travailleurs handicapés au sens de l'article L 323-3 du Code du Travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord et justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite au sens de l'article R. 351-3, R 351-4, R 351-12 et R 351-15 du Code de la Sécurité Sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

3.6 Salariés bénéficiant de la préretraite progressive

Les salariés bénéficiant déjà d'une préretraite progressive, lors de la mise en place de ce dernier, pourront quitter ce dispositif afin de demander à bénéficier d'un départ anticipé dans le cadre de l'accord CATS. Le salaire de référence sera déterminé sur la base du salaire ayant servi au calcul des allocations de préretraite progressive.

4. Le revenu de remplacement

4.1 Le montant

Référence : Article 1er du décret du 9 février 2000 conformément au 2° du VII (article R 322-7-2 du code du travail).

Le salarié bénéficie pendant toute la durée de suspension de son contrat de travail, d'une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence, pour la part n'excédant pas le plafond de la Sécurité Sociale, auxquels s'ajoutent 50% du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les cotisations d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion du salarié au dispositif. Il est revalorisé au 1er janvier de chaque année dans les mêmes conditions que les avantages vieillesse (CSS, art R. 351-29-2) dès lors que les rémunérations qui le composent sont antérieures de plus de 6 mois.

Cette allocation est prise en charge à 50 % par l'entreprise et à 50 % par l'Etat.

4.2 - Caractéristiques de l'allocation

L'allocation versée est un revenu de remplacement et n'a pas le caractère d'un salaire.

Elle est uniquement soumise aux cotisations CSG (6,2 %) et CRDS (0,5%) applicables aux revenus de remplacement.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraites complémentaires des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'Etat.

L'allocation est exonérée de cotisations sociales patronales en application de l'article L 131-2 du code de la sécurité sociale.

4.3 - Modalités de versement

L'allocation est versée mensuellement par l'organisme gestionnaire sur délégation de l'entreprise, selon le mode de gestion défini par l'accord d'entreprise.

Elle cesse d'être versée :

- Lorsque le salarié a repris une activité professionnelle.
- A partir de 60 ans si le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein.
- Lorsque le salarié a bénéficié d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif

L'organisme gestionnaire remettra chaque mois, au moment du versement, un bulletin précisant le montant de l'allocation.

5 - Statut du bénéficiaire

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire est suspendu.

L'employeur pourra exceptionnellement, demander à un salarié, adhérent au dispositif depuis moins de 12 mois, de reprendre une activité dans l'entreprise pour une durée maximale de 6 mois. Durant cette période il ne pourra être procédé à la rupture du contrat de travail.

Le bénéficiaire conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement.

6 - Procédure d'adhésion des bénéficiaires

L'entreprise remet une offre d'entrée dans le dispositif aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 1 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité.

L'entrée dans le dispositif de cessation anticipé d'activité basé sur le volontariat et le refus du salarié ne peut être sanctionné. L'absence de réponse équivaut à un refus.

Après examen de la proposition, le salarié confirme son accord ou son refus de la proposition qui lui est faite.

La procédure, les conditions et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dispositif sont définies dans l'accord d'entreprise.

7 - Sortie du dispositif par départ en retraite

Le salarié part en retraite dès lors qu'il a atteint l'âge de 60 ans et qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein. Il s'engage à en informer son employeur en temps utile.

Lors de son départ à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite ou le complément de celle déjà versée à l'entrée dans le dispositif.

8 - Avantages complémentaires à la charge de l'entreprise et / ou du Comité d'Entreprise

L'entreprise peut choisir de verser une partie de l'indemnité de départ à la retraite au bénéficiaire dès l'entrée dans le dispositif. La part de l'indemnité ainsi versée doit être définie par l'accord d'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles existe un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire pourront examiner, dans le cadre de la négociation d'entreprise, les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation anticipée d'activité.

L'entreprise veillera à faire profiter les bénéficiaires du CATS de la poursuite des droits à une éventuelle mutuelle d'entreprise. Par ailleurs, il est recommandé que ces salariés puissent continuer à bénéficier des éventuels avantages accordés par les activités sociales du Comité d'Entreprise. Ces modalités devront être précisées dans l'accord d'entreprise.

9- Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Il est conclu pour une durée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continuera pas à produire effet.

Il cessera de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret n°2000-105 du 9 février 2000 venaient à être abrogées ou modifiées. Toutefois, tout salarié ayant adhéré au dispositif, avant cette échéance, continuera d'en bénéficier.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 juillet 2003

ACCORD RELATIF AU DEPART ET A LA MISE A LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DU TRANSPORT AERIEN

(Arrêté d'extension du 16 janvier 2006, JO 25 janvier 2006)

Les parties signataires souhaitent par cet accord contribuer à préserver et à développer les emplois dans les entreprises de la branche du transport aérien et améliorer les dispositions dont bénéficient les salariés à l'occasion de leur départ ou de leur mise à la retraite.

Les parties signataires ont également veillé à prendre en compte la situation des salariés qui, ayant commencé à travailler très jeune et ayant connu de très longues carrières professionnelles ou étant considéré comme travailleurs handicapés, peuvent prétendre partir à la retraite avant 60 ans.

Le présent accord qui définit les conditions de mise à la retraite des salariés dont l'âge est inférieur à 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale précise en particulier les contreparties emploi prévues à l'article 16 de la loi du 21 août 2003.

Article 1 : Modification de l'article 21 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol

L'article 21 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol intitulé « indemnité de départ à la retraite » est remplacé par un nouvel article intitulé « Départ ou mise à la retraite du salarié » rédigé comme suit :

« 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 2: Modification des articles 12 des l'annexes I et II et 16 de l'annexe III de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol

Article 2.1

Dans ces articles, le terme « indemnité » est systématiquement substitué au terme « allocation ».

Article 2.2

Il est inséré un alinéa 3 nouveau à la suite de l'alinéa 2 existant à l'article 12 de l'annexe II rédigé comme suit :

« Le montant de cette indemnité est calculé sur la base d'un sixième de mois de salaire par année d'ancienneté.»

Article 3 : Départ ou mise à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite ou dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Pour bénéficier de cette indemnité conventionnelle de départ à la retraite, le salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à pension de retraite devra justifier par écrit de son droit, à son employeur, avec les pièces attestant sa demande de liquidation de sa pension de retraite.

Article 4 : Mise à la retraite des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ainsi que des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans.

Article 4.1 : Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des salariés âgés de plus de 60 ans et moins de 65 ans :

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur d'un salarié ayant atteint au moins l'âge visé au premier alinéa de l'article L 351 – 1 du code de la sécurité sociale et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est possible.

Cette possibilité de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans s'accompagne, conformément à l'article L 122-14-13 du code du travail, des contreparties prévues à l'article 4.3 ci après.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis égal à 6 mois minimum.

Cette notification sera précédée d'un entretien individuel permettant à l'employeur d'informer le salarié de son intention de le mettre à la retraite.

Cet entretien devra permettre, également, aux salariés qui le souhaiteront d'informer leur employeur de situations personnelles, familiales, ou financières particulières.

Ce délai de préavis de 6 mois, peut être réduit par accord formalisé par écrit entre l'employeur et le salarié.

Article 4.2 : Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans :

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur d'un salarié pour lequel l'âge minimum visé au premier alinéa de l'article L 351 – 1 du code de la sécurité sociale a été abaissé dans les conditions visées aux articles L 351-1-1 et L 351-

1-3, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, est possible.

Cette possibilité de mise à la retraite avant l'âge de 60 ans s'accompagne, conformément à l'article L 122-14-13 du code du travail, des contreparties prévues à l'article 4.3 ci après.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis égal à 6 mois minimum.

Cette notification sera précédée d'un entretien individuel permettant à l'employeur d'informer le salarié de son intention de le mettre à la retraite.

Cet entretien devra permettre, également, aux salariés qui le souhaiteront d'informer leur employeur de situations personnelles, familiales, ou financières particulières.

Ce délai de préavis peut être réduit par accord formalisé entre l'employeur et le salarié.

Article 4.3 : Contreparties emploi accompagnant la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de moins de 65 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé de moins de 65 ans s'accompagne de l'une des trois contreparties emploi suivantes :

- Conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour 2 mises à la retraite.
- Ce contrat doit prévoir un volume d'heures de travail au moins égal à la ½ du total du volume d'heures de travail effectué par les salariés mis à la retraite.
- Ce contrat peut notamment prendre la forme d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent également, que dans le cadre des négociations prévues par l'article L 320-2 du code du travail visant à développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et l'anticipation des restructurations et par l'article L 320-3 portant sur des accords organisant la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe, la contrepartie emploi visée ci-dessus pourra être fixée selon des modalités différentes à la condition expresse qu'au moins un CDI soit conclu pour 3 mises à la retraite.

Les parties signataires conviennent enfin de se rencontrer dans l'hypothèse où les dispositions prévues aux articles L 320-2 et L 320-3 viendraient à être modifiées.

Conclusion d'un contrat à durée déterminée de dix mois minimum pour une mise à la retraite qui devra nécessairement prendre la forme d'un contrat de professionnalisation, ou d'un contrat d'apprentissage.

- Evitement d'un licenciement visé à l'article L.321-1 du code du travail pour 1 mise à la retraite.

Les contreparties d'embauche s'apprécient au niveau de l'entreprise.

La prise de fonction devant intervenir au plus tôt dans un délai de 6 mois avant, ou au plus tard 10 mois après la date de la mise à la retraite.

Article 5 : Autres mesures d'accompagnement

Article 5.1 : Formation

Les parties signataires du présent accord souhaitent souligner que cet accord s'inscrit en cohérence avec l'accord du 9 septembre 2004 sur la formation professionnelle dans le transport aérien ceci afin de répondre à l'enjeu essentiel que représente le maintien et le développement de l'emploi au sein des entreprises de la branche.

Elles rappellent ainsi que l'accord du 9 septembre 2004 prévoit des dispositions ayant pour objectif de favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle et la professionnalisation des salariés au sein de la branche du transport aérien.

Article 5.2 : Indemnité de mise à la retraite selon la catégorie professionnelle

Les dispositions de l'article L 122-14-13 alinéa 2 du code du travail précisent les modalités d'attribution de l'indemnité de départ à la retraite pour tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur.

La mise à la retraite des salariés à l'initiative de l'employeur dans le cadre des articles 4.1 et 4.2 du présent accord, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Cette indemnité ne peut être ni inférieure ni se cumuler avec l'indemnité légale visée par l'article L.122-14-13 alinéa 2 du code du travail.

Elle est complétée par la mesure précisée ci après :

Les plafonds maximums précisés dans les articles 12 des annexes I et II, et 16 de l'annexe III sont majorés d'un mois dans le cadre de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Article 5.3 : Régimes complémentaires d'assurance maladie

Les parties signataires recommandent aux entreprises ayant mis en place des régimes complémentaires d'assurance maladie d'examiner la possibilité d'offrir aux salariés qui le souhaiteraient et ayant fait liquider leur retraite à taux plein avant l'âge de 65 ans, des dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance maladie selon des conditions qui leur seraient propres.

Article 5.4 : Information des instances représentatives du personnel

Les entreprises qui mettront à la retraite des salariés dans le cadre des dispositions prévues par les articles 4.1 et 4.2 du présent accord communiqueront aux instances représentatives du personnel compétentes les informations relatives aux conditions de mise en œuvre de cet accord et en particulier des contreparties prévues à l'articles 4.3 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord seront également informées chaque année de son application dans le cadre de l'information prévue par l'article L132-12.

Article 6 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

Article 7 : Date d'effet

Les dispositions du présent accord, entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au journal officiel.

Article 8 : Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L.132-7 du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 9 : Clause de non dérogation

Les parties signataires considérant d'une part le contenu et la portée pour les entreprises du transport aérien des dispositions prévues par le présent accord relatif à la mise à la retraite des salariés et prenant en compte d'autre part les dispositions de l'article L 132- 23 du code du travail ont décidé ce qui suit :

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent accord sauf disposition plus favorable.

Article 10 : Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de quinze jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'accord conformément aux dispositions de l'article L 132-2-2 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L 133-8 et suivants dudit code.

Signé à Paris le 13 avril 2005 par :

Organisation syndicale patronale : FNAM, SCARA

Organisations syndicales salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO

ACCORD RELATIF A LA TRANSFERABILITE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION DANS LES SITUATIONS DE TRANSFERT DE PERSONNEL

Préambule

Les parties signataires, entendent par le présent accord, ainsi qu'elles s'y étaient engagées, compléter les dispositions concernant le Droit Individuel à la Formation (DIF) énoncées dans l'article 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de transfert des droits acquis au titre du droit individuel à la formation pour les salariés s'inscrivant dans l'une des situations suivantes :

- 1.1 Le transfert de contrats de travail dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L 122-12 du code du travail à l'exclusion de ceux intervenant dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ou d'une substitution d'employeurs intervenues sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.
- 1.2 Le transfert de contrats de travail dans le cadre de l'application de l'annexe VI de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien. Il s'applique alors aux entreprises dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale, et sont classées sous le code 63.2 de la nomenclature d'activité française.

Les dispositions énoncées ci-dessus s'appliquent dans le cadre de transfert de personnel entre des entreprises et établissements appliquant la CCNTA – PS.

Les parties signataires incitent les entreprises visées par le présent accord et organisées sous la forme de groupe à examiner particulièrement dans le cadre de la gestion de la mobilité des salariés, les situations et les modalités permettant d'organiser la transférabilité des droits acquis par ces salariés au titre du droit individuel à la formation.

Article 2 : Principe concernant la transférabilité du DIF

Les salariés transférés dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord bénéficient chez leur nouvel employeur du maintien de leurs droits ouverts chez leur ancien employeur, au titre des heures du droit individuel à la formation à la date de leur transfert.

Il est rappelé que ces droits ouverts seront ceux calculés conformément aux dispositions prévues par l'article 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004.

Article 3 : Modalités de prise en charge

Lorsqu'un salarié exercera son droit individuel à la formation dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2 énoncés ci dessus, en accord avec son nouvel employeur, conformément aux dispositions prévues par l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004 afin de bénéficier d'une action de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires tels que définis par l'article 7 de l'accord de branche, les coûts de formation correspondant aux droits transférés seront pris en charge par les fonds mutualisés sur la base du barème défini en annexe I de l'accord de branche pour les formations de type C en priorité 1.

Il est entendu que l'application de cette mesure ne pourra avoir pour effet d'entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de formation.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que si des reprises de personnel interviennent dans des situations non visées aux alinéas 1.1 et 1.2 du présent accord entre deux entreprises appliquant la CCNTA PS, et qu'une convention entre ces deux entreprises prévoit la reprise de droits ouverts par les salariés chez leur ancien employeur au titre des heures du droit individuel à la formation, le nouvel employeur pourra solliciter la Section Paritaire Professionnelle pour examen des conditions de prise en charge des coûts de formation.

Article 4 : Mise en œuvre

L'ancien employeur communiquera au nouvel employeur à l'occasion du transfert de personnel dans les cas prévus aux articles 1.1 et 1.2 énoncés ci dessus, les informations relatives aux droits ouverts au titre du droit individuel à la formation pour chaque salarié sous la forme d'un document spécifique.

Il informera également par écrit chaque salarié de ses droits transférés au titre du droit individuel à la formation, à l'occasion du transfert de son contrat de travail.

Lorsque le nouvel employeur sollicitera le gestionnaire des fonds mutualisés, il s'appuiera sur les documents visés ci dessus, pour justifier de sa demande.

Il est entendu également que toute action de formation décidée ou engagée, avant son transfert, au bénéfice d'un salarié, au titre du droit individuel à la formation, chez l'ancien employeur, devra être menée jusqu'à son terme si le salarié le souhaite. Elle sera prise en charge dans sa totalité soit par les fonds mutualisés si une demande a été sollicitée et accordée selon les procédures requises, soit directement par l'ancien employeur, si l'action de formation visée n'entre pas dans le cadre des actions et publics prioritaires définis par l'accord de branche du 9 septembre 2004.

Article 5 : Actualisation et révision

Si des évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles notables intervenaient pendant la durée du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans le cadre de la commission paritaire afin d'examiner la situation ainsi créée.

Les parties signataires conviennent également de se réunir dans le cadre de la commission paritaire si la mise en œuvre du présent accord met en évidence la nécessité de l'adapter.

Article 6 : Durée de l'accord

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire dans la durée le dispositif prévu dans le présent accord au titre de la transférabilité du droit individuel à la formation pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNTA-PS

Elles souhaitent également prendre date pour effectuer un bilan de l'application de ces dispositions et pouvoir intégrer les ajustements qui apparaîtront nécessaires pour améliorer le dispositif.

Les parties signataires conviennent qu'après un point d'étape devant intervenir durant le dernier trimestre 2006, le bilan sera effectué au cours du dernier trimestre précédant le terme du présent accord qui est conclu pour une durée déterminée dont le terme interviendra le 31 décembre 2007.

Article 7 : Conditions d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire à compter de sa signature pour les cas de transferts énoncés à l'article 1 entre des entreprises et établissements adhérentes à une organisation patronale signataire du présent accord.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire à compter de l'extension de cet accord.

Article 8 : Clause de non dérogation

Considérant les dispositions prévues par l'article L 132-23 du code du travail, les parties signataires ont décidé ce qui suit.

Les accords d'entreprise ou d'établissement de la branche du transport aérien relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 9 : Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de quinze jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L 132-2-2 du code du travail.

Article 10 : Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L 133-10 et suivants dudit code.

Signé à Paris le 11 janvier 2006 par :

Organisation syndicale patronale : FNAM,

Organisations syndicales salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE TRANSPORT AERIEN DU 4 JUIN 1985 CONCLU DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L.932-2 DU CODE DU TRAVAIL.

Les signataires se sont rencontrés pour définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, prévue par la loi du 24 février 1984, du personnel au sol, au niveau de la branche du transport aérien sur la base des principes ci-après :

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du transport aérien et plus précisément dans celui de la commission paritaire nationale de l'emploi définie en son article 40.

La formation constitue un élément important de défense de l'emploi.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue doit concourir à trois objectifs :

- 1° Contribuer au développement du transport aérien et à sa compétitivité et affecter le volume de l'emploi à terme ;
- 2° Permettre aux salariés l'acquisition d'un savoir élargi, adapté aux évolutions scientifiques et techniques ;
- 3° Contribuer à l'accomplissement des aspirations individuelles de manière à favoriser l'insertion et les possibilités d'évolution professionnelle de chacun.

Ainsi la formation professionnelle doit permettre aux salariés :

- d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier ;
- de se perfectionner dans l'exercice de leur métier ;
- de mettre leurs connaissances à jour par rapport aux nouvelles technologies ;
- d'accéder, en fonction des capacités individuelles, à des positions plus élevées dans la hiérarchie des emplois de la branche, y compris à travers un changement de filière.

1. Nature et ordre de priorité des actions de formation.

L'accélération des évolutions techniques conduit à la mise en oeuvre de nouveaux processus de travail qui nécessitent des formations adaptées.

Compte tenu de l'importance de ce mouvement, une priorité doit être donnée aux actions de formation permettant à la fois l'adaptation permanente des salariés aux nouvelles technologies et l'accession à un niveau de formation générale facilitant les reconversions éventuelles.

Il importe donc de développer prioritairement dans la branche du transport aérien les actions de formation qui, compte tenu de l'évolution prévisible des emplois et des métiers, ont un caractère :

- de développement de la formation générale servant de base à une formation spécifique ;
- d'élargissement des connaissances professionnelles de manière à offrir une meilleure assise technologique de base ;
- d'adaptation aux nouvelles technologies (matériaux nouveaux, traitement de l'information, etc.).

L'énumération de ces actions prioritaires au niveau de la branche professionnelle ne saurait préjuger de la nécessité pour les entreprises d'adapter leur plan de formation à leur situation spécifique.

2. La reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation.

Les parties signataires considèrent que les niveaux de qualifications, compte tenu de l'évolution des connaissances, ne peuvent être maintenus ou développés que par une politique soutenue de formation.

Les niveaux de formation atteints, soit par le savoir-faire résultant de l'expérience du métier, soit par la délivrance d'un certificat ou diplôme résultant des actions de formation professionnelle, ouvrent droit à la qualification reconnue par les classifications de la convention collective.

Afin de conférer aux formations acquises un caractère transférable, il sera demandé aux organismes dispensateurs de formation de délivrer une attestation de stage.

Dans le cas où les actions de formation s'inscriraient dans un processus continu menant à l'acquisition d'un diplôme, il sera recherché la création d'unités capitalisables de valeur.

L'évolution de carrière doit permettre aux ouvriers, aux employés, aux techniciens, aux agents d'encadrement, aux ingénieurs et aux cadres de gravir, en fonction de l'expérience et de la formation suivie, soit à leur propre initiative, soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les échelons de la hiérarchie des classifications.

Il est convenu de l'examen prioritaire de l'intégration de titulaires de certaines formations aux postes créés ou vacants, cette reconnaissance n'étant pas exclusive des aptitudes requises pour l'emploi telles qu'elles sont établies et diffusées dans le cadre de l'appel à des candidatures.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de nouvelles technologies ayant des incidences importantes sur l'activité, des discussions doivent s'engager au niveau de la branche afin de prendre en compte les modifications prévisibles du contenu des formations et des qualifications, ainsi que de la définition éventuelle des classifications professionnelles.

3. Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Il est rappelé la mission des organismes paritaires éventuels et du comité d'entreprise (des délégués du personnel à défaut) en matière de formation professionnelle :

- être informés de l'évolution des emplois et des techniques de production ;
- entretenir les rapports nécessaires avec les services de formation s'ils existent ;
- avoir connaissance de la nature et du nombre de demandes de formation des salariés et de leur aboutissement ;
- en coordination avec les services de formation, faire connaître, notamment par voie d'affichage, les organismes dispensant les formations qui peuvent être choisies dans le cadre du congé individuel de formation.

Afin de permettre à la commission de formation, là où elle existe, de contribuer à la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, il est convenu de lui remettre, au moins trois semaines avant la première réunion du comité au cours de laquelle la formation est abordée, une information sur les

orientations générales de l'entreprise en matière de formation. A cette occasion, la direction de l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme de façon que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente.

Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Il est examiné au sein de chaque entreprise, en fonction de l'importance de celle-ci et des moyens qu'elle accorde déjà à ses représentants du personnel en la matière, les conditions dans lesquelles un crédit d'heures sera attribué aux représentants du personnel concernés afin de leur permettre de préparer les réunions organisées à l'initiative des employeurs.

4. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

Il est convenu de la nécessité de permettre, par un rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes dans le monde du travail. Les entreprises doivent faciliter l'accueil des jeunes dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux formations en alternance.

Tout jeune de dix-huit à vingt-six ans peut suivre et compléter une formation initiale et accéder à une qualification en dehors du cadre de la première formation. Ces formations associent les enseignements généraux et technologiques donnés pendant le temps de travail dans des organismes de formation notamment publics, ainsi que des connaissances et un savoir-faire acquis par l'exercice, dans l'entreprise, d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Tout jeune salarié sans qualification ou incomplètement qualifié, suivant un stage de formation dans l'entreprise au titre des contrats d'adaptation, doit bénéficier d'un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, assurant les garanties sociales et de salaire et assorti d'une formation professionnelle, dispensée selon la procédure de l'alternance.

Le recrutement des jeunes au titre des contrats de qualification doit faire l'objet d'un contrat écrit à durée déterminée qui précise les obligations réciproques des parties : l'employeur s'engage pendant la durée du contrat à assurer au jeune une formation, le jeune pour sa part à suivre la formation prévue. A l'issue de son contrat, s'il est à durée déterminée, le jeune bénéficiera, à qualification égale, d'une priorité d'examen de candidature en cas de recrutement.

L'exercice des activités professionnelles en entreprise sera accompagné par un salarié de l'entreprise dont les tâches devront être allégées en conséquence, pour y compris une formation pédagogique éventuelle.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les conditions dans lesquelles se déroule cette formation et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et, le cas échéant, à l'issue de leur formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats des stages.

5. Durée et conditions d'application de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; toutefois, si tout ou partie des dispositions ci-dessus venait à être modifié par le législateur, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Il pourra à tout moment, en tout ou en partie, être dénoncé en respectant un préavis de trois mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires doit être obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Toute dénonciation d'un ou plusieurs articles du présent accord par l'une des parties signataires doit être obligatoirement notifiée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. En cas de dénonciation par l'un des signataires, les parties conviennent de se rencontrer dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'examiner à l'issue de chaque période de deux ans le bilan de son application.

ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 27 DECEMBRE 1994

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n°94.936 du 28 octobre 1994 pris en application de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B. ;

les parties signataires du présent accord conviennent des orientations et dispositions suivantes :

Article 1 Création

Le présent accord porte création d'une section professionnelle paritaire « transport et travail aériens » conformément à l'article R.964.1.4 b du code du travail (décret n°94.936 du 28 octobre 1994).

Article 2 Constitution de la section professionnelle paritaire

La section professionnelle « transport et travail aériens » sera constituée à parité de représentants de la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande et des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Article 3 Adhésion à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé Interbranches (O.P.C.I.B.)¹»

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B..

Cette adhésion donne qualité aux signataires du présent accord de membres associés de l'O.P.C.I.B., conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 17 novembre 1994. En application des dispositions de l'article 2 de l'accord sus-visé, les parties signataires conviennent de créer la section professionnelle paritaire « Transport et travail aériens » au sein de l'organisme et, que dans ce cadre, soit assurée une gestion autonome des contributions versées par les entreprises relevant du champ du présent accord.

¹ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L 952-2 et R 964-1-4 du code du travail

Article 4 Champ d'application.

Le champ d'application de l'accord est défini par l'ensemble des entreprises relevant du transport et du travail aérien référencées sous les codes NAF 62.1Z et 62.2Z ainsi que par l'établissement public aéroport de Paris référencé sous le code NAF 63.2 E dont l'activité principale est la conception, l'aménagement et l'exploitation des aéroports de la région parisienne.

On entend par :

Entreprises de transport aérien, les entreprises qui exercent une activité de transport aérien public telle que définie par l'article L.330-1 du code de l'aviation civile consistant à acheminer par aéronef d'un point d'origine à un point de destination, des passagers, des marchandises ou de la poste, contre rémunération ou en vertu d'un contrat de location dans les conditions définies par l'article L.323-2 du code de l'aviation civile.

Entreprises de travail aérien, les entreprises définies par le 1^{er} alinéa du 3^o de l'article R.421.1 du code de l'aviation civile.

Article 5 Fonds de formation professionnelle

En application des dispositions de l'article 2 du présent accord les contributions des entreprises qui peuvent faire l'objet d'un versement dans le cadre de la section professionnelle paritaire « transport et travail aériens » constituée au sein de l'O.P.C.I.B. sont les suivantes :

1. la contribution des entreprises au titre de la formation d'insertion et d'alternance.
2. *la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue.*¹▶▶
3. la contribution des entreprises au titre du financement du capital temps formation.³▶▶
4. la contribution des entreprises au titre du plan de formation.
5. *les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage.*²▶▶

Article 6 Obligations de versement

Les parties signataires conviennent de définir dans un accord à intervenir ultérieurement quelles sont les contributions, telles que stipulées aux alinéas 1 à 5 de l'article 5 ci-dessus, ainsi que les taux de versement respectifs, qui devront faire l'objet d'un versement obligatoire des entreprises à l'O.P.C.I.B..

Article 7 Missions de la section professionnelle paritaire

Les missions de la section professionnelle paritaire « transport et travail aériens » sont les suivantes :

Apporter son concours aux C.P.N.E. dans la mise en œuvre et le suivi des politiques définies par la branche,

¹ Tired exclu comme contraire aux dispositions de l'article L 952-2 du code du travail.

³ Tired étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 933-2 du code du travail

² Tired exclu par cohérence avec l'exclusion des 2^{ème} alinéa et suivants de l'article 1^{er} de l'accord du 21 mars 1995 portant application des articles 6 et 7 de l'accord du 27 décembre 1994 de l'annexe V

Recueillir et diffuser les informations sur le droit de la formation professionnelle et les moyens qui lui sont attachés, selon les besoins de la profession et les intérêts des salariés,

Assurer la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises,

Coordonner, adapter, développer tous les moyens de formation selon les besoins exprimés par la branche,

Déterminer les actions de formation susceptibles de répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches et aux obligations légales en vigueur,

Exercer auprès des entreprises qui en font la demande, conseils, études, recherches pédagogiques pour l'élaboration des plans de formation,

Percevoir et gérer les fonds prévus dans les accords de branche,

Financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle de la branche et la législation en vigueur.

En application de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 1994, les parties signataires confieront à un groupe technique paritaire, dont la composition, les modalités de fonctionnement et les conditions de la gestion seront définies ultérieurement par voie d'accord, la responsabilité d'assurer les relations entre la section professionnelle paritaire et les instances de l'O.P.C.I.B. et de l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle pour ce qui concerne la mise œuvre et le contrôle des décisions politiques définies par la branche professionnelle.

Article 8 Mise en œuvre de la délégation¹ »

En application du dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 17 novembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B., les signataires conviennent :

- de déléguer, par voie de convention et sous leur responsabilité à l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle la mise en œuvre des missions de la section professionnelle paritaire définie par le groupe technique paritaire nécessitant une relation directe avec l'entreprise.

A défaut d'accord avec l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle, la F.N.A.M. devra proposer un autre délégataire.

- de définir dans un accord ultérieur les modalités de cette délégation.

Article 9 Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié désigné pour siéger au sein du Groupe technique paritaire participe aux réunions de cette instance, il est fait application de l'article L.992-8 du code du travail s'agissant des conditions d'autorisation d'absence, du remboursement des frais de déplacement et du maintien de la rémunération (la participation des salariés aux réunions du groupe technique paritaire n'entraîne aucune diminution de leur rémunération).

Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes et les frais de déplacement seront pris en charge par l'O.P.C.I.B., dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

En application de l'article 82-6 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, les parties signataires, considérant qu'un temps de préparation des réunions du groupe technique paritaire est nécessaire, demanderont au conseil d'administration de l'O.P.C.I.B. d'en étudier les modalités de prise en charge.

¹ Article exclu comme contraire aux dispositions de l'article L 954-1-4 du code du travail.

Article 10 Accord complémentaires

Les partenaires s'engagent à négocier avant le 31 mars 1995 les accords complémentaires prévus aux articles 6, 7 et 8 du présent accord.

Article 11 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation peut intervenir à l'expiration d'une année civile avec un préavis de trois mois. Toutefois cet accord ne peut être dénoncé au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion à l'O.P.C.I.B..

Article 12 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L.132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

**ACCORD DU 21 MARS 1995 PORTANT APPLICATION DES ARTICLES 6 ET 7
DE L'ACCORD DU 27 DECEMBRE 1994 RELATIF A LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE TRANSPORT ET TRAVAIL AERIENS**

Préambule

Les partenaires sociaux s'engagent à donner une impulsion au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche. A cet effet, ils s'attacheront prioritairement à mettre en oeuvre les dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 3 juillet 1991 et du 4 juillet 1994 et, dans le respect des prérogatives de chacun, pouvoirs publics, organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés, entreprises, salariés, à définir leurs orientations concernant les objectifs généraux et les priorités de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux affirment que la formation professionnelle a pour finalité le développement individuel des salariés et la compétitivité des entreprises de transport aérien.

A ce titre, la formation professionnelle est une démarche essentielle :

- pour le développement des qualifications des salariés ;
- pour répondre aux évolutions économiques du secteur et, notamment, pour anticiper les évolutions technologiques, les nouveaux services, et pour se conformer aux nouvelles dispositions applicables aux professions réglementées, en particulier dans le cadre de la construction européenne ou des normes O. A. C. I. ;
- pour favoriser l'insertion des jeunes sans qualification dans les entreprises de transport aérien. Les partenaires sociaux confirment que les contrats d'insertion en alternance, notamment, doivent remplir ce rôle pour autant que ceux-ci ne soient pas détournés de leur finalité en facilitant l'emploi précaire et à moindre coût ;
- pour favoriser le maintien et le développement de l'emploi, la promotion professionnelle des salariés, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La réalisation de ces objectifs passe par une démarche d'évaluation des besoins au niveau de la branche, qui sera entreprise dans les plus brefs délais. A partir d'un constat fondé sur ces études prospectives, la branche professionnelle pourra mettre en place un engagement de développement de la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent conclure avec l'Etat, dans le cadre de l'éducation nationale et, éventuellement, des régions, des contrats d'objectifs relatifs aux formations technologiques et professionnelles.

Article 1 - Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle. Les entreprises seront invitées à communiquer à leurs représentants patronaux les informations nécessaires à l'élaboration d'une synthèse, au sein du groupe technique paritaire, des actions menées en matière d'apprentissage dans la branche.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou

plusieurs centres de formation d'apprentis, déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise.

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 p. 100 à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C. F. A.) ou à l'un des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail, elle verse la totalité ou le solde à l'O.P.C.I.B.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur et dans la limite du montant de son versement à l'O.P.C.I.B. , l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à tout centre de formation habilité au sens de l'alinéa 3 ci-dessus.

Les fonds collectés par l'O.P.C.I.B. et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises sont versés aux centres de formation qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, selon des modalités arrêtées par la section professionnelle paritaire, en fonction du nombre d'heures de formation dispensée à chacun de ces apprentis.

Dans cette perspective, chaque centre de formation qui demandera à bénéficier de dotations présentera à la section professionnelle paritaire des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

Les parties signataires sont informées chaque année de l'identité des établissements ayant bénéficié de dotations de l'O.P.C.I.B. ainsi que des sommes versées à chacun d'eux.¹»

Article 2 - Des contrats d'insertion en alternance.

Les parties signataires incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de vingt-six ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation.

Dans le cadre des contrats définis ci-dessus, les activités des jeunes s'exercent au sein des entreprises de façon à leur permettre d'acquérir progressivement une formation pratique.

Ces activités s'insèrent dans l'entreprise en tenant compte de l'organisation du travail et des spécificités de celle-ci et sont suivies notamment par un tuteur.

L'entreprise définit les conditions d'exercice de la mission du tuteur et le contenu de la formation. Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de la mission sont mentionnés dans le contrat. Le tuteur suit les activités de trois jeunes au plus, tous contrats d'insertion, en alternance et apprentissage confondus. A l'issue du contrat, l'employeur, en liaison avec le tuteur, procède à une évaluation de la formation reçue et délivre à l'intéressé une attestation écrite mentionnant les résultats de cette évaluation.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs sont choisis par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même. Les tuteurs ont pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et de veiller au respect de leur emploi du temps, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat d'insertion en alternance, la liaison entre les

¹ Alinéas exclus comme contraires aux dispositions des articles L 118-3 et R 119-1 du code du travail, de l'article 9 de la loi n°79-575 du 10 juillet 1979 et du décret n°80-106 du 1^{er} février 1980.

organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour pouvoir exercer ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des jeunes, y compris les relations avec les organismes de formation. Afin de favoriser l'exercice de leurs missions et, notamment, de développer la qualité de l'accueil, le tuteur bénéficie d'une préparation ou, si nécessaire, d'une formation appropriée aux missions qui lui sont confiées.

Les entreprises s'efforcent de valoriser les fonctions des tuteurs.

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, la section professionnelle, en liaison avec la C.P.N.E. compétente, s'attachera à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

Dans cette perspective, elle demande aux commissions paritaires nationales de l'emploi (C.P.N.E.) dont elle relève de procéder à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) ; ceux-ci auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles pour lesquelles il n'existe pas encore de diplôme reconnu par l'éducation nationale.

S'agissant de la préparation de diplômes technologiques ou professionnels par la voie du contrat de qualification, les parties signataires donnent mandat à la C.P.N.E. compétente de procéder à un examen des besoins en qualification de la branche professionnelle et, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste indicative des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel qui pourront faire l'objet d'une préparation dans le cadre du contrat de qualification. Cette liste fera l'objet d'une mise à jour annuelle lors d'une réunion de la C.P.N.E. compétente qui se tiendra au cours du premier semestre de chaque année.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'O.P.C.I.B. , avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
- 0,1 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Les parties signataires conviennent que les fonds versés par les entreprises au titre de contrats en alternance sont affectés à la prise en charge des actions d'orientation active ou de formation attachées à ces contrats, mais aussi au financement des actions de formation des *tuteurs et des bilans de compétences réalisés pour des jeunes bénéficiaires de ces contrats.*¹»

Article 3 - Validation des acquis professionnels.

En vertu des dispositions de la loi du 20 juillet 1992, l'expérience professionnelle peut être validée en vue de l'accès aux différents niveaux des formations post-baccalauréat dispensées par l'éducation nationale.

Les parties signataires conviennent de confier à la C.P.N.E. compétente le soin de procéder à l'analyse des savoir-faire professionnels susceptibles de faire l'objet d'une équivalence académique.

¹ Termes exclus comme contraires aux dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Article 4 - Du capital de temps de formation.

Les parties signataires conviennent que la mise en oeuvre du principe du capital temps formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent accord fera l'objet d'une négociation ultérieure. Les dispositions contractées feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Articles 5 - Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur le programme de formation au cours de l'une des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise au cours desquelles sont examinés le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation au titre du plan de formation de l'année en cours, ainsi que les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent article, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B. la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation.⁶ »

Dans la limite de son versement, l'entreprise est assurée de la prise en charge par la section professionnelle paritaire de l'O.P.C.I.B. de toute dépense liée à la réalisation d'actions de formation conduites dans le cadre de son plan de formation, sous réserve du respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur ; cette prise en charge peut porter sur le coût pédagogique de ces actions de formation, sur les frais de déplacement et d'hébergement en fonction des critères définis par la section professionnelle paritaire de l'O.P.C.I.B. , ainsi que sur les salaires et les charges sociales légales et conventionnelles afférents à ces actions.

La prise en charge peut excéder le montant des versements réalisés par l'entreprise lorsqu'il existe des ressources inutilisées qui sont alors mutualisées à l'intérieur de la section professionnelle ou de l'O.P.C.I.B. Les modalités d'affectation de ces ressources seront définies par la section professionnelle ou l'O.P.C.I.B.¹ »

Les entreprises seront invitées à communiquer à leurs représentants patronaux les informations nécessaires à l'élaboration d'une synthèse, au sein du groupe technique paritaire, des actions menées au titre du plan de formation dans la branche.

⁶ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R 950-3 et R-964-13 du code du travail

¹ Alinéas exclus comme contraires aux dispositions de l'article L 961-9 du code du travail.

Article 6 - Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés.

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B. l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation, incluant le capital de temps de formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux actions de formation conduites au titre du plan de formation de l'entreprise.

La section professionnelle paritaire, en liaison avec la C.P.N.E., définira les priorités de formation définies pour ces entreprises ainsi que les orientations de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises.

Article 7 - Missions et pouvoirs de la section professionnelle paritaire.

Les missions de la section professionnelle paritaire telles que définies à l'article 7 de l'accord du 27 décembre 1994 sont précisées comme suit.

La section professionnelle a pour objet de :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche portant adhésion à l'O.P.C.I.B., les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle *et à l'apprentissage*.² » et ¹ »

2. Mutualiser les contributions visées ci-dessus, dans le cadre de *quatre*⁵ » sections financières *correspondant à la taxe d'apprentissage*³ », aux contrats d'insertion en alternance, *à la formation professionnelle continue des entreprises employant moins de dix salariés* ⁴ » et à la formation professionnelle continue des entreprises employant dix salariés et plus.

3. Développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'insertion en alternance et par les contrats d'apprentissage et de la formation professionnelle continue des salariés.

4. Informer et sensibiliser :

- *les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail, sur les conditions de son intervention financière* ;¹ »

- les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière, au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- *les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière, au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, qui est affectée au développement de la formation professionnelle continue* ;² »

² Termes exclus par cohérence avec les exclusions des 2^{ème} alinéa et suivants de l'article 1^{er} de l'accord du 21 mars 1995.

⁷ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 952-2 du code du travail

⁵ Exclu par cohérence.

³ Termes exclus par cohérence avec les exclusions des 2^{ème} alinéa et suivants de l'article 1^{er} de l'accord du 21 mars 1995.

⁴ Termes exclus comme contraires aux dispositions de l'article L 952-2 du code du travail.

¹ Tirez exclu par cohérence avec l'exclusion des 2^{ème} alinéa suivants de l'article 1^{er} de l'accord du 21 mars 1995

² Tirez exclu par cohérence.

- les entreprises et les salariés, sur les conditions de son intervention financière, au titre de la contribution des entreprises employant dix salariés et plus, au développement de la formation professionnelle continue.

5. Prendre en charge, financer et contrôler :

- *selon les modalités qu'elle a fixées, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail ;*³»

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a définis, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a déterminés, les frais de fonctionnement des actions de formation continue mises en oeuvre par les entreprises occupant plus *ou moins* ⁴» de dix salariés, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

- dans la limite des montants des frais de gestion et d'information de la section professionnelle arrêtés par le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B. ;

- la part de dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de chacune des sections financières ;⁶»

- les études et recherches sur *les qualifications et* ⁵» la formation professionnelle décidées par le groupe technique paritaire ;

- les moyens nécessaires au bon fonctionnement du groupe technique paritaire.

6. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, des contributions visées ci-dessus.

Article 8 - Administration de la section professionnelle paritaire.

La section professionnelle est administrée par le groupe technique paritaire institué par l'article 7 de l'accord du 27 décembre 1994, qui est constitué de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire du présent accord dispose d'un siège au groupe technique paritaire ;

- l'organisation professionnelle patronale dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire du groupe technique paritaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions du groupe technique paritaire.

³ Tirez exclu par cohérence avec l'exclusion des 2^{ème} alinéa suivants de l'article 1^{er} de l'accord du 21 mars 1995

⁴ Termes exclus comme contraires aux dispositions de l'article L 952-2 du code du travail

⁵ Termes exclus comme contraires aux dispositions de l'article R 964-4 du code du travail

⁶ Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R 964-16-1 du code du travail.

Le groupe technique paritaire élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire établira ses règles de fonctionnement, qui seront consignées dans un règlement intérieur. Celles-ci ne peuvent en aucun cas être contraires ni aux dispositions de l'accord du 17 novembre 1994 ni au contenu des statuts de l'O.P.C.I.B.

Le groupe technique paritaire a pour mission de :

- assurer le suivi de la section professionnelle, dans le cadre du contenu de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 1994, des accords de branches, des orientations définies par la ou les commissions paritaires nationales de l'emploi compétentes ;

- assurer les relations avec le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B. ;

- contrôler l'application de ces orientations et de leurs décisions, à l'aide d'un état fourni par les opérateurs sur la base d'une trame proposée par le groupe technique paritaire et élaborée en concertation avec le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B. ;

- définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'O.P.C.I.B. ;

- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage (à hauteur de 0,2 p. 100) sont affectés aux centres de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail ;**1»**

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance, conformément aux orientations données par elle-même ;

- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrat d'insertion en alternance, en fonction des effectifs salariés concernés ;

- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information, au titre de la section, concernant la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue ;

- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

- *la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information, au titre de la section, concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant dix salariés ou plus ;**2»***

- *les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la participation au développement de la formation continue ;**3»***

¹ Tirez exclu par cohérence avec l'exclusion des 2^{ème} alinéa et suivants de l'article 1^{er} de l'accord du 21 mars 1995

² Tirez exclu comme contraires aux dispositions de l'article L 952-2 du code du travail

³ Tirez exclu comme contraires aux dispositions de l'article L 952-2 du code du travail

- se prononcer sur les dossiers dont le caractère dérogatoire excède le mandat confié par la section professionnelle à l'opérateur. Dans ce cadre et sous réserve du respect de l'obligation de ne pas utiliser, en dehors du groupe technique paritaire, les informations auxquelles il demande à avoir accès, celui-ci peut obtenir toutes les informations nécessaires à sa prise de décision ;
- établir un lien étroit avec la ou les C.P.N.E. relevant de leur champ de compétences.

Le secrétariat administratif du groupe technique paritaire est assuré par la F.N.A.M. et il assure notamment les relations opérationnelles avec l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle. Ces missions s'exercent sous l'autorité du président et du vice-président et dans le respect des orientations et décisions arrêtées par le groupe technique paritaire. Le secrétariat rend compte de cette activité au groupe technique paritaire. Le groupe technique paritaire décide de la domiciliation de la section professionnelle.

Article 9 - Durée et dénonciation.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation peut intervenir à l'expiration d'une année civile, avec un préavis de trois mois. Toutefois, cet accord ne peut être dénoncé au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion à l'O.P.C.I.B.

Article 10 - Dépôt et publicité.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Un exemplaire du présent accord sera remis à l'O.P.C.I.B. par la F.N.A.M.

<p style="text-align: center;">ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2004 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU TRANSPORT AERIEN</p>

(Arrêté d'extension du 27 juillet 2005, JO 7/08/2005)

Préambule

Les signataires du présent accord entendent poursuivre l'impulsion donnée ces dernières années au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport aérien.

Ils prennent en compte la mutation du cadre juridique issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 mais également les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les travaux paritaires, s'appuyant sur les études prospectives menées notamment dans le cadre de l'Observatoire des Métiers du transport aérien et des CPNE ont permis d'identifier de nombreux facteurs qui vont affecter profondément et durablement l'activité, les emplois et les métiers de la branche.

Les entreprises devront ainsi intégrer les dispositions applicables aux professions réglementées, en particulier dans le cadre de la construction européenne ou des normes OACI.

Elles devront également conduire les changements nécessaires pour répondre aux mutations liées aux nouvelles formes de concurrence en particulier le développement des compagnies à bas coûts et du réseau ferroviaire à grande vitesse, à l'évolution des attentes des clients, des services et des technologies.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en oeuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du transport aérien et participer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- Contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des

normes techniques, des organisations du travail, des technologies et des attentes des clients.

- Concourir à la réalisation des projets professionnels et du souhait de l'évolution professionnelle et de mobilité des salariés.
- Favoriser le retour à l'emploi des salariés de la branche fragilisés notamment à la suite de la disparition récente de nombreuses entreprises de la branche.
- *Permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans le monde du travail.*
- Favoriser par des dispositions concrètes, l'égalité professionnelle « hommes-femmes » à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, mais aussi les salariés à temps partiel, les salariés en seconde partie de parcours professionnel et les salariés handicapés.
- Participer à l'amélioration de la sécurité, de la fiabilité et de la qualité du service dans les différentes activités du transport aérien.

La formation professionnelle peut également par des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative (article L.900-2 al.6 du code du travail).

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit :

TITRE I / INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

1 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les entreprises veilleront à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif d'entretien veilleront à ce qu'il prenne en compte les dispositions prévues par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2 - LE BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétence contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut notamment dans le cadre de l'entretien professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétence, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

3 - LE PASSEPORT FORMATION

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Les parties signataires souhaitent que chaque salarié de la branche du transport aérien puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

4 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

5 - DISPOSITION SPECIFIQUE

Les parties signataires du présent accord conviennent que la commission nationale mixte procédera avant la fin du premier trimestre 2005 à l'examen des dispositions qui pourraient être arrêtées par les signataires de l'accord interprofessionnel pour ce qui concerne les conditions de mise en œuvre et le cas échéant les modalités de financement, de «l'entretien professionnel», du «bilan de compétence», du «passeport formation», de la «validation des acquis de l'expérience»

TITRE II / LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

6 - LE PLAN DE FORMATION

Afin de prendre en compte les dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 le projet de plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement précisera chaque année dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

Celles correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail au sens de l'article L.932-1- I du code du travail, mises en œuvre pendant le temps de travail et donnant lieu pendant leurs réalisations au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

Celles correspondant à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés, mises en œuvre pendant le temps de

travail, rémunérées au taux normal, et dont les éventuels dépassements d'horaires sont régis par l'article 932-1- II du code du travail.

Celles correspondant à des actions de développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise. Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail conformément à l'article 932- 1- III, IV et V du code du travail. Cet article définit en particulier les modalités prévues pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail au regard des conditions d'accord et de refus du salarié, de sa rémunération et des engagements respectifs de l'entreprise et du salarié.

Compte tenu de la diversité des entreprises exerçant leur activité dans la branche du transport aérien ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des trois catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de différentes catégories.

Les entreprises prendront connaissance des dispositions et des orientations définies au niveau de la branche du transport aérien par les parties signataires du présent accord.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation.

Conformément à l'article 2-11 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.¹

7 - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Conformément à l'article L 931-20-2 du code du travail les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L.933-1 au prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article « L 913-15 »². L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

¹ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 933-4 du code du travail, qui limite les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue aux seuls frais de formation, à la rémunération et à l'allocation de formation.

² Les termes « L. 913-15 » sont exclus de l'accord.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation au sein de la branche du transport aérien sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans.

Au terme de ce délai de six ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, cette durée calculée au prorata temporis, fera l'objet d'une majoration de 15%.

Les personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront également lorsqu'elles en feront la demande expresse d'une majoration de 10% sur le nombre d'heures de DIF acquis lorsqu'un accord formalisé a été réalisé entre le salarié et son employeur sur l'action de formation. Dans le cas où un salarié répondrait aux deux conditions permettant l'octroi d'une majoration, ces dernières pourront donner lieu à cumul.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent avoir pour conséquence de porter les droits acquis par les salariés à temps partiel ou les salariés handicapés au titre du DIF au-delà du plafond de 120 heures et ce quel que soit le nombre d'années cumulées.

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'O.P.C.I.B. au titre des fonds mutualisés.

Les publics prioritaires retenus au niveau de la branche du transport aérien pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'O.P.C.I.B. sont les salariés répondant aux critères suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion,
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel,
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement,
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée,

- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion,
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4,

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'O.P.C.I.B. sont les suivantes :

- anglais technique et commercial à finalité professionnelle,
- expression écrite et orale,
- management d'équipe,
- nouvelles technologies,
- facteurs humains,
- tuteurs, formateurs et instructeurs,
- communication et relations interculturelles,
- formations techniques et qualité,
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci après)

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés de la branche au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prise en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.

La liste des actions prioritaires énoncées ci dessus a été établie avec la contribution des CPNE de la branche.

Les parties signataires s'accordent pour confier aux CPNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivi dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise et imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.³

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fond de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. A cette fin les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord. Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régi par l'article L 933-4 du code du travail.

Il est enfin rappelé, que les entreprises devront informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise (support d'entretien professionnel, intranet, livret individuel...) du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les parties signataires conviennent d'engager en commission nationale mixte une réflexion avant la fin du second semestre 2005 sur la notion de transférabilité du Droit Individuel à la Formation pour les entreprises de la branche.

8 - LA PROFESSIONNALISATION

8.1 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises de la branche le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L 981 –1 et suivants du code du travail:

Pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,

³ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L 933-4 du code du travail, qui limite les dépenses imputables à la participation sur la participation au développement de la formation

Pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Il est convenu après examen des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien ainsi qu'au sein des CPNE compétentes, et compte tenu des formations actuellement prises en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur agréé Interbranche (O.P.C.I.B.) que la durée du contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans ainsi que pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans, pourra être portée lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications visés le nécessiteront, à 24 mois maximum.

Ceci concernera les publics accueillis dans les entreprises de la branche du transport aérien et préparant les formations ou les qualifications suivantes considérées comme prioritaires :

- Les diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien
- Les certificats de qualification professionnelle définis par la branche (CQP)
- Les diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche
- Les licences, titres et certificats aéronautiques
- Les qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche.
- Les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective

Après examen des capacités de financement de l'O.P.C.I.B., il est convenu que la durée des formations définies au sens de l'article L 981-3 du code du travail peut être portée pour les priorités définies ci dessus à une durée égale à 40 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

8.1.1 - REMUNERATION DU SALARIE

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L 981-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70% pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieur à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation.⁴

8.1.2 - LES ACTIONS PRISES EN CHARGE

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement de l'O.P.C.I.B. et considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord est déterminée comme suit :

Les formations qualifiées de priorités de branche n° 1 correspondent aux :

- Diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien
- Certificats de qualifications professionnelles de la branche du transport aérien (CQP)
- Licences, titres et certificats aéronautiques

Les formations qualifiées de priorités de branche n°2 correspondent à :

- Qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche
- Qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective

Les formations qualifiées de priorités de branche n°3 correspondent aux :

- Diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche

Les parties conviennent que cette liste pourra être ajustée et complétée annuellement au vu des travaux réalisés par l'observatoire des métiers du transport aérien ainsi que de ceux des CPNE compétentes.

⁴ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L 981-5 du code du travail.

8.1.3 - LES MODALITES DE PRISE EN CHARGE

Les modalités de prise en charge par l'O.P.C.I.B. au titre des contrats de professionnalisation sont définies, en fonction des priorités retenues à l'article 8.1.2 du présent accord, sur la base du barème figurant en annexe I.

Les parties signataires conviennent qu'afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10%.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10%.

Enfin les contrats conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10% pour les CDD et de 15% pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation.

8.2 -LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche du transport aérien

Ainsi que :

- Aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.
- Aux travailleurs handicapés
- Les parties signataires considèrent en outre la période de professionnalisation comme un dispositif adapté pour maintenir dans l'emploi et faciliter l'accès à la formation les salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- Une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.
- Une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchées.
- Une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- Diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien
- Certificats de qualification professionnelle définis par la branche
- Diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche
- Licences, titres et certificats aéronautiques
- Qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ou par la CPNE compétente.

La période de professionnalisation peut également permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation a été défini comme prioritaire par la branche professionnelle du transport aérien, en tenant compte des travaux des CPNE de la branche du transport aérien.

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement de l'O.P.C.I.B. seront les suivantes :

Actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, anglais technique et commercial à finalité professionnelle, formation techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles,

Actions facilitant la reconversion de salariés exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée et ne pouvant faire valoir leur droit à une retraite à taux plein.

Salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion,

Actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois,

Actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prise en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les parties signataires s'accordent pour confier aux CPNE le soin d'examiner et de proposer éventuellement des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord.

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 20 heures ou 3 jours, consécutifs ou non par période de 6 mois, et ne peut être prévue sur une période supérieure à 30 mois.

Les heures de formation passées par le salarié en formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 2-10-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5% de leur forfait sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

8.3 - LE FINANCEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

Les parties conviennent que l'O.P.C.I.B. prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau figurant en annexe I du présent accord.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

9 - L'ACCOMPAGNEMENT TUTORAL DE LA PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'O.P.C.I.B. dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire de 15 euros de l'heure.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

10 - LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés au sein de l'O.P.C.I.B. peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis dans une limite de 35% des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1.⁵

La Section Paritaire Professionnelle est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus.

11 - L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE – TEMPS (CET) A LA FORMATION

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2-66 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

TITRE III / ACCES SPECIFIQUE A LA FORMATION EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIES

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des salariés.

Ils ont ainsi souhaité traduire concrètement cette volonté, en adaptant à l'attention de publics particuliers les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation.

La poursuite d'un tel objectif ne peut s'inscrire que dans la durée. Aussi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien ainsi que les CPNE compétentes seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

12 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiels, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

⁵ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des onzièmes et seizièmes alinéas de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiels fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Les parties signataires s'inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à privilégier l'accès à la période de professionnalisation aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, après un congé parental et incitent les entreprises à promouvoir le nouvel outil visé à l'article 8-2 du présent accord.

Elles s'inscrivent également le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

13 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALAIRES DANS LEUR SECONDE PARTIE DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en seconde partie de parcours professionnel.

Les signataires du présent accord de branche ont ainsi prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 7 et de l'article 8-2 le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ou en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les parties ont ainsi souhaité traduire la volonté du législateur et des signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 de privilégier l'accès à la période de professionnalisation aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 45ème anniversaire.

Les parties s'inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient qu'après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

14 - INSERTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires du présent accord prévoient à l'article 8-1 du présent accord que les contrats de

professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10% pour les CDD et de 15% pour les Contrats à Durée Indéterminée.

Elles ont également prévu à l'article 7 que les personnes reconnues handicapées par la COTOREP en catégorie B ou C bénéficieront lorsqu'elles en feront la demande expresse d'une majoration de 10% sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15% attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 8-2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

15 - ACCES A LA FORMATION DES SALARIES NE POSSEDANT NI DIPLOME, NI QUALIFICATION PROFESSIONNELLE RECONNUE

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplômes ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord de branche ont prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 7 (DIF) et de l'article 8-2 (période de professionnalisation) la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale.

16 - ACCES A LA FORMATION DES SALARIES DES PME

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte tenu notamment de leur rôle en terme d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en œuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'O.P.C.I.B. de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

TITRE IV/ ROLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES

17 - L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET QUALIFICATIONS DE L'AERIEN

Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et prennent acte de l'existence de l'observatoire de la branche des métiers de l'aérien créé à l'initiative de la FNAM (Fédération Nationale de l'Aviation Marchande) dont elles entendent conforter et élargir le rôle et les missions.

Ils décident la création du Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire ayant pour mission :

De proposer des études devant être réalisées par l'observatoire à la demande notamment des CPNE de la branche.

D'orienter des travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche prévue à l'article 20 du présent accord.

De préconiser le budget prévisionnel correspondant et comprenant les financements nécessaires pour les études à mener ainsi que pour le fonctionnement.

De veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vu de leur communication.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien est composé :

De représentants ayant voix délibérative :

- un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national :
 - soit, ayant signé la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol
 - soit, ayant adhéré au présent accord
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs

Sont invités avec voix consultative :

Les présidents et vice- présidents des sections professionnelles paritaires et CPNE de la branche lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative par les organisations d'employeurs et salariés de la branche

Des personnes qualifiées pour leur compétence et leur expertise

A défaut de disposition particulière relative au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance il sera fait application de l'article L 992-8 du code du travail.

Le comité de pilotage sera réuni au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire.

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

D'éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents de la branche du transport aérien concernés sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation

D'améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle

D'apporter un soutien pédagogique aux organismes en mettant à leur disposition des méthodes et outils

D'apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche

De participer à toute action de communication

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés de la branche son expertise dans le champ de l'emploi et de la formation par :

La collecte et le traitement de l'information

L'analyse et l'anticipation

La traduction en propositions d'actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche :

D'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche.

De disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle

De bénéficier d'un lieu d'échange et de réflexion en relation avec les différents outils mis en place par la branche au service de l'Emploi et de la Formation ainsi qu'avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l'Education Nationale et de Régions.

L'observatoire a vocation en priorité à exercer sa mission dans l'ensemble des secteurs économiques de l'aviation marchande couvert par le champ d'application du présent accord.

L'observatoire est positionné au plan national, mais il doit également dans ses travaux intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi.

Il doit enfin accompagner la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

18 - ROLE DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES DE L'EMPLOI EN MATIERE DE FORMATION

Les parties signataires conviennent, de conforter conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du Personnel au Sol résultant de l'article 40 de la convention collective personnel au sol et de la CPNE Personnel Navigant instituée par accord de branche du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001.

Sans préjudice des compétences attribuées aux CPNE par les textes conventionnels définis ci dessus ainsi que les accords nationaux interprofessionnels des 9 juillet 1970 et 3 juillet 1991, les parties signataires décident de renforcer leur rôle en matière de formation professionnelle comme suit :

Ces commissions se voient en particulier chargées des missions suivantes:

- Examiner, au minimum tous les trois ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de l'aérien. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents.
- Définir les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation.
- Définir les objectifs de professionnalisation dans lesquels peuvent s'inscrire des actions de formation suivis dans le cadre d'une période de professionnalisation.
- *Définir, dans le respect des dispositions de l'accord, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'O.P.C.I.B. examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par l'O.P.C.I.B.⁶*

Examiner les conditions dans lesquelles sont assurées des actions d'information et de conseil des PME.

⁶ Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1^{er} du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Elaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.

Examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, établir la liste de celles qu'elles reconnaissent, et veiller au suivi de leur mise en place.

Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation.

Examiner les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à l'OPCIB.

19 - LE ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien, sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel des entreprises de la branche.

Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle doivent se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par l'accord de branche ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuel.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

20 - PARTENARIATS DE LA BRANCHE AU NIVEAU TERRITORIAL ET NATIONAL

Les parties signataires rappèlent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire la branche du transport aérien dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle.

Les signataires entendent confier aux CPNE une mission d'examen des actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional et inter-régional. Elles pourront en particulier examiner les projets d'actions de la branche auprès des conseils régionaux.

TITRE V/ LES DISPOSITIONS FINANCIERES

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

21 - ADHESION A L'O.P.C.I.B

Il est rappelé que par accord du 27 décembre 1994 les parties signataires sont convenues d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B. Par ce même accord a été créée la section professionnelle paritaire « transport et travail aérien » ayant pour fonction d'assurer une gestion autonome des contributions versées par les entreprises relevant du champ de l'accord, dans le respect des dispositions légales en vigueur notamment relative à la participation des employeurs occupant moins de dix salariés.

22 - VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L' O.P.C.I.B.

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'O.P.C.I.B. sont les suivantes :

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent verser à partir de la collecte assise sur l'exercice 2004 une contribution au moins égale à 0.40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et 0.55 % à partir de la collecte assise sur l'exercice 2005 dont :

Au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 : 0.15 % des rémunérations de l'année de référence

Au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.

Les entreprises employant plus de dix salariés doivent verser à partir de la collecte assise sur l'exercice 2004 une contribution au moins égale à 0.50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1.

Au titre du plan de formation les entreprises sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de Formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions prévues aux articles R 950-3 et R 964-13 du code du travail.

En outre les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'O.P.C.I.B.

23 - L'UTILISATION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE MUTUALISES AU SEIN DE L'O.P.C.I.B.

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement des :

- contrats de professionnalisation
- périodes de professionnalisation
- certaines actions afférentes au DIF en application des dispositions de l'article 5 du présent accord
- certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'O.P.C.I.B., celle ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux des CPNE compétentes.

24 - LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

24.1 - MISSION ET ATTRIBUTION DE LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Il est rappelé que les missions et attributions de la section professionnelle paritaire, instituées par l'accord du 27 décembre 1994, précisées par l'article 7 de l'accord du 21 mars 1995 sont les suivantes :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle.
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1.
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation et de la formation professionnelle continue des salariés.
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a défini, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus.
8. Définir, en liaison avec la CPNE et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;
9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

24.2 - ADMINISTRATION DE LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE « TRANSPORT ET TRAVAIL AERIEN »

La section professionnelle est administrée par le groupe technique paritaire institué par l'article 7 de l'accord du 27 décembre 1994, qui est constitué de deux collègues :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord dispose d'un siège au groupe technique paritaire ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire du groupe technique paritaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et

préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions du groupe technique paritaire.

Le groupe technique paritaire élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur.

Le groupe technique paritaire a pour mission de :

- assurer le suivi de la section professionnelle,
- assurer les relations avec le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B. ;
- définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'O.P.C.I.B. ;
- établir un lien étroit avec la ou les C.P.N.E. relevant de leur champ de compétences.

TITRE VI – DISPOSITIONS DIVERSES

25 - CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, et des services aéroportuaires tel que défini par l'accord de branche du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle portant création de la section professionnelle paritaire « transport et travail aérien » et adhésion à l'O.P.C.I.B, et complété par les entreprises et établissements d'assistance en escale dont les activités sont classées sous le code NAF 63.2 E.

26 - DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il se substitue dans ses effets à l'accord du 21 mars 1995 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien.

27 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article 7-5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie les parties s'engagent avant la fin du deuxième semestre 2007 à réunir la commission nationale mixte pour effectuer un bilan sur la mise en œuvre du présent accord et pour engager une négociation sur les objectifs, les priorités, et les moyens de la formation professionnelle au niveau de la branche du transport aérien.

28 - CLAUSE DE NON DEROGATION

Les parties signataires considérant d'une part le contenu et la portée pour les entreprises du transport aérien des dispositions prévues par l'accord de branche du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle et prenant en compte d'autre part les dispositions de l'article nouveau L 132-23 du code du travail ont décidé ce qui suit :

Les accords d'entreprise ou d'établissement de la branche du transport aérien relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

29 - DEPOT, PUBLICITE ET EXTENSION

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132 -10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code, la FNAM étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Un exemplaire du présent accord sera remis à l'O.P.C.I.B par la FNAM.

La FNAM assurera une mission d'information sur les termes de l'accord des différentes instances nationales et régionales dont en particulier l'UNEDIC, les COPIRE.

Annexe I : Les modalités de prises en charge par l'O.P.C.I.B.

1. Les types de formation au regard du financement

Les parties conviennent de distinguer 3 types de formations en fonction des dispositifs pédagogiques qu'ils mettent en œuvre, et d'y associer des niveaux de prise en charge.

A : Groupe de 12 personnes minimum;

Ne nécessitant pas de matériel pédagogique sophistiqué

Les formations de type A sont prises en charge à 7 euros de l'heure

B : Groupe composé de 4 à 11 personnes

Nécessitant généralement un matériel pédagogique spécifique

Les formations de type B sont prises en charge à 15 euros de l'heure

C : Groupe de 4 personnes maximum

Nécessitant le plus souvent un matériel pédagogique sophistiqué

Les formations de type C sont prises en charge à 30 euros de l'heure

2. Les trois niveaux de priorité de la branche au regard du financement

Afin de favoriser la formation professionnelle au sein de la branche, les parties conviennent d'établir un barème de prise en charge fondé sur trois niveaux de priorités

Les formations qualifiées de priorités de branche n° 1 correspondant aux :

- certifications professionnelles de la branche du transport aérien (CQP)
- licences, titres et certificats aéronautiques
- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien

Les formations qualifiées de priorités de branche n°2 correspondant aux :

- actions de professionnalisation définies comme prioritaires au niveau de la branche à l'article 8.2 du présent accord
- actions de formation réalisées dans le cadre du DIF lorsqu'elles relèvent des priorités et
- publics prioritaires de la branche
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective

Les formations qualifiées de priorités de branche n° 3 correspondant aux :

- actions de formation relevant des contrats et périodes de professionnalisation préparant aux diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Type de formation	Tarif De l'heure	Priorités de branche De niveau 1	Priorités de branche De niveau 2	Priorités de branche De niveau 3
A	7 €	100%	80%	50%
B	15 €	100%	80%	50%
C	30 €	100%	80%	50%

Les parties signataires ont convenu de bonifier les prises en charge définies par le barème des actions de formation au bénéfice de certains publics considérés comme prioritaires aux articles 6, 8.1 et 8.2.

Annexe II : Les travaux à mener

La mise en œuvre du présent accord nécessite qu'un certain nombre de travaux soient menés dans la durée par les différentes instances et organismes concernés par la formation professionnelle, tels que :

- la commission nationale mixte de la convention collective du transport aérien – personnel au sol
- les CPNE compétentes
- la section paritaire de l'O.P.C.I.B.
- l'observatoire des métiers et des qualifications

Les parties signataires ont identifié les domaines et sujets sur lesquels devront être engagés des travaux :

- l'entretien professionnel, (article 5 du présent accord)
- le bilan de compétence, (article 5 du présent accord)
- le passeport formation, (article 5 du présent accord)
- la validation des acquis de l'expérience (article 5 du présent accord)
- la notion de transférabilité du DIF (article 7 du présent accord)
- la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles du transport aérien pris en charge prioritairement par les fonds mutualisés (article 8.1 du présent accord)
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle (article 12 du présent accord)
- l'accompagnement tutoral de la professionnalisation et de l'apprentissage

La définition d'un calendrier de travail couvrant le dernier trimestre de l'année 2004 et sur l'année 2005 sera portée à l'ordre du jour de la réunion de la commission nationale mixte suivant la date de signature de l'accord de branche sur la formation.