

Convention collective Personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 0275) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635872. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/personnel-au-sol-des-entreprises-de-transport-aerien-0275>.

Sommaire

1. Champ d'application
2. Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation
3. Liberté syndicale et liberté d'opinion
4. Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche (art. 4)
5. Relations entre organisations syndicales et employeurs
6. Élections professionnelles
7. Représentants du personnel
8. Comité social et économique
9. Postes à pourvoir
10. Embauche, examens ou essais
11. Période d'essai
12. Remplacement provisoire
13. Engagement
14. Modification du contrat de travail pour motif économique
15. Mutation en territoire métropolitain
16. Embauche ou mutation hors territoire métropolitain
17. Préavis (délai-congé)
18. Licenciements collectifs
19. Conseil de discipline
20. Indemnité de licenciement
21. Départ ou mise à la retraite du salarié
22. Durée du travail
23. Déplacement
24. Travail à temps partiel
25. Absences
26. Accident. - Maladie
27. Congés payés
28. Parentalité
29. Jours de fêtes légales
30. Congés exceptionnels pour événements de famille
31. Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté
32. Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail
33. Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises
34. Reclassement du personnel victime d'accident du travail : ou atteint de maladie professionnelle
35. Calcul de l'ancienneté
36. Gratification annuelle
37. Indemnité transports
38. Travail des femmes et des jeunes salariés
39. Apprentissage, formation professionnelle
40. Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)
41. Conventions annexes par catégorie
42. Avantages acquis
43. Date d'application et d'actualisation
44. Dépôt de la convention
45. Annexe

Champ d'application

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

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

- transport aérien régulier de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
- transport aérien non régulier de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51. 10Z et 51. 21Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale, les personnels de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique, des entreprises de transport aérien énumérés ci-après :

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

Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

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

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

Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

a) Actualisation

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

b) Révision

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

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

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

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

c) Conciliation

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

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

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

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

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

d) Dénonciation

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

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

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

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

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

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 juillet 2002

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

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

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

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

Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche (art. 4)

Article 4.1 — Exercice de l'action syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

4.1.1. Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

4.1.2. Affichage des communications

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du comité social et économique (CSE). Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise à l'employeur ou son représentant, simultanément à l'affichage.

Conformément aux dispositions légales, les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

4.1.3. Diffusion de publication et tract

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci et notamment aux heures d'entrée et de sortie du travail. Cette diffusion ne doit pas troubler de manière injustifiée l'exécution normale du

travail et la bonne marche de l'entreprise.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Contrairement aux communications destinées à l'affichage dans l'entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas l'obligation d'être transmis à l'employeur.

4.1.4. Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

4.1.5. Congrès ou assemblées statutaires

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

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :
 - 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7 ;
 - 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;
 - 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés,ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes ;
- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

Article 4.2 — Dialogue social au niveau de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

4.2.1. Ambitions et orientations du dialogue social de branche

Les parties signataires fixent, par le présent article, l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d'avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre pour les modalités de mise en œuvre, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation, qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la CPPNI de la CCN TAPS et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

4.2.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

4.2.2.1. Composition

La CPPNI est présidée par la mission droit du travail de la direction générale de l'aviation civile (DGAC).

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa délégation et informe les organisations professionnelles d'employeurs et la DGAC ainsi que l'entreprise concernée des salariés mandatés par l'organisation syndicale pour la participation à ces réunions.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, de la multiplicité et de la complexité des sujets, les partenaires sociaux décident de passer de trois à quatre le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes ;
- les entreprises d'assistance en escales ;
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

De plus, tenant compte du retour d'expérience à l'échéance de l'accord sur le dialogue social de branche conclu le 14 décembre 2017, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations, des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale. Ainsi, elle pourra être composée, au maximum, d'un nombre de représentants des organisations patronales représentatives égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femmes-hommes.

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales au sein de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux salariés protégés en cas de licenciement.

4.2.2.2. Rôle et attributions

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TAPS et de ses annexes ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différends collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TAPS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans les matières prévues par le code du travail, en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être envoyés aux adresses suivantes :

Direction générale de l'aviation civile (DGAC)
Mission du droit du travail et des affaires sociales
Commission paritaire de branche CCN TA-PS
50, rue Henry-Farman, 75015 Paris

Adresse mail : dta-missiondroitdutravail-bf @ aviation-civile. gouv. fr

Fédération nationale de l'aviation et de ses métiers (FNAM)
22, avenue Franklin D. Roosevelt
75008 Paris

Adresse mail : cppni-taps @ fnam. fr

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :

- d'examiner le rapport annuel sur les comptes établi par l'organisme assureur ;
- d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
- de gérer le fonds d'action sociale.

4.2.2.3. Fonctionnement de la négociation de branche

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI.

Elles précisent que les réunions de l'instance se déroulent en présentiel. Cependant, afin de faciliter la participation des membres de la CPPNI, un dispositif de participation à distance peut être proposé en fonction des circonstances.

A. Réunions ordinaires

Par principe, la CPPNI se réunira chaque mois (à l'exception du mois d'août), en vue des négociations de branche.

La réunion débute au plus tôt à 10 heures et fera l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

B. Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

C. Réunions des groupes de travail paritaires (GTP)

Les organisations professionnelles et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte-rendu de réunion de la CPPNI. La composition des délégations sera précisée. Elle pourra en fonction des sujets aller jusqu'à trois participants.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune. Ces réunions feront l'objet d'une convocation écrite.

Chaque délégation syndicale est composée conformément à la décision prise en CPPNI, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

D. Calendrier des réunions

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions ordinaires de la CPPNI sont fixées, de manière prévisionnelle en octobre pour l'année suivante. Si nécessaire un ajustement du calendrier sera proposé en mai.

De plus, un calendrier prévisionnel des réunions devant se tenir avec les autres instances de la branche (CPNEFP, CPPO, SPP, instances de gouvernance d'AKTO – opérateur de compétences de la branche) pourra être proposé si possible aux mêmes échéances.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les quinze jours à compter de la fixation ou de la modification.

(1) Le 8e alinéa de l'article 4.2.2.2 de la convention collective nationale est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail qui dispose que le rapport annuel d'activité comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 4.3 — Formation des partenaires sociaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

4.3.1. Formation des membres des délégations syndicales

A. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tout membre de la délégation syndicale, à l'instar de tout salarié, qui souhaite suivre une formation économique, sociale, environnementale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de cinq jours.

B. Formation complémentaire

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité professionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au Répertoire national des certifications professionnelles (diplôme, titre professionnel).

4.3.2. Formations communes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/ information communes, appelées “ les rendez-vous paritaires ”, dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

4.3.3. Entretiens de début et de fin de mandat et déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

En complément des dispositions prévues à l'article 4.3.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus ou disposant d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires rappellent en outre leur volonté que soit portée une attention particulière sur le déroulement de carrière des représentants du personnel.

Article 4.4 — Prise en charge financière de la représentation syndicale de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

Le présent article définit le maintien de rémunération et la prise en charge des déplacements et des frais annexes des réunions de la CPPNI. Ce dispositif s'applique de manière identique pour les réunions paritaires de la branche suivantes : SPP, CPNEFP, CPPO et instances de gouvernance d'AKTO. Elles feront l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

4.4.1. Maintien de la rémunération

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition auprès de l'une des organisations syndicales représentatives dans la branche qui les a mandatés sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant les réunions de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

4.4.2. Déplacements et frais annexes

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

À l'occasion de la participation à la CPPNI, le membre de la délégation syndicale perçoit au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion l'indemnité de panier prévue par l'accord salarial de branche en vigueur s'il remplit les conditions d'éligibilité fixées par la CCN TAPS.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région Île-de-France, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la l'indemnité de panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation ne travaillant pas au sein de la région Île-de-France aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 euros la chambre et de 15 euros le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises.

Relations entre organisations syndicales et employeurs

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

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

Élections professionnelles

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions légales, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections du comité social et économique par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion. L'organisation et le déroulement des élections doivent être négociées conformément à la loi dans le cadre d'un protocole préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales *représentatives* (1) intéressées. Conformément aux dispositions légales, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique comprise entre deux et quatre ans.

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote. Il est mis en place et négocié dans les conditions légales et réglementaires en vigueur du code du travail dans le respect des principes généraux du droit électoral.

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 l'employeur et les organisations syndicales représentatives. (2)

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. (3)

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

Les candidatures au premier et second tour doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections. (4)

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. (5)

b) Affichage et réclamations

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

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

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux dispositions légales en vigueur.

c) Bureau de vote (6)

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

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

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

d) Déroulement du vote

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

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

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

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

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

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

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

(1) Le mot « représentatives » figurant à la 4e phrase du 1er alinéa de l'article 6 de la convention collective est exclu de l'extension en ce qu'il n'est pas conforme aux dispositions des articles L. 2314-5 du code du travail, qui prévoit que l'employeur invite les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement et celles y ayant constitué une section syndicale à négocier le protocole d'accord préélectoral par courrier, et L. 2314-6 du code du travail, qui prévoit que la validité du protocole d'accord préélectoral est soumise à la règle de double majorité.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(2) Le 1er alinéa de la partie relative aux collèges électoraux du point a de l'article 6 de la convention collective est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2314-6 et L. 2314-13 du code du travail. La négociation de la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, en application de l'article L. 2314-13 du code du travail, s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord préélectoral qui doit répondre à la règle de double majorité conformément à l'article L. 2314-6 du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(3) Les 2e et 3e alinéas de la partie relative aux collèges électoraux du point a de l'article 6 de la convention collective sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2314-11 à L. 2314-14 du code du travail et aux jurisprudences du Conseil d'Etat d'une part, prévoyant que le juge administratif a posé comme principe que la répartition des sièges est proportionnelle aux effectifs de chaque collège (CE, 29 juin 1983, n° 37591, publié) et de la Cour de Cassation d'autre part, prévoyant qu'un siège au moins est attribué à chaque collège (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-60229) afin qu'une catégorie de personnel ne soit pas exclue de toute participation aux élections des représentants du personnel et de toute représentation dans les instances élues. Un accord de branche ne répondant pas à ces conditions ne peut être qu'indicatif.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(4) Le 4e alinéa de la partie relative aux collèges électoraux du point a de l'article 6 de la convention collective est exclu de l'extension en ce que seul l'accord préélectoral peut fixer une date limite de dépôt des candidatures, cette négociation ne relevant donc pas de la branche.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(5) Le dernier alinéa de la partie relative aux collèges électoraux du point a de l'article 6 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2314-27 du code du travail, qui prévoit que si l'organisation des élections avaient lieu hors temps de travail, « un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu ».

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(6) Le point c relatif au bureau de vote de l'article 6 de la convention collective est exclu de l'extension en ce qu'il ne respecte pas le code électoral s'agissant de la composition du bureau de vote et la jurisprudence qui prévoit que c'est le protocole d'accord préélectoral qui fixe le nombre et l'emplacement des bureaux de vote et leur composition (Cass. soc., 26 janvier 1984, n° 83-60265, publié) et qu'en cas de différend relatif à la composition du bureau de vote, le tribunal judiciaire peut être saisi et décider de cette composition (Cass. soc., 7 avril 1993, n° 92-60365). Un accord de branche ne répondant pas à ces conditions ne peut être qu'indicatif.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Représentants du personnel

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

Les signataires de la présente convention s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À cet égard, les signataires de la présente convention incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission.

Comité social et économique

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

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

Conformément aux articles L. 2315-61 et suivants du code du travail, le budget de fonctionnement du comité social et économique est égal à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés, 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. Le budget alloué aux activités sociales et culturelles 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. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 8 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-81 du code du travail. La contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles est fixée prioritairement par un accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente conformément à l'article L. 2312-81 du code du travail, à l'exception des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu (article R. 2312-50 du code du travail). En l'absence de dispositions d'ordre public en la matière, le montant déterminé par l'accord peut donc être moins favorable.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Postes à pourvoir

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

Embauche, examens ou essais

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

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 des membres titulaires du comité social et économique.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel ; ces derniers étant désignés par le comité social et économique.

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 social et économique 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.

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans un délai n'excédant pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Cette visite est effectuée par le médecin du travail ou le professionnel de santé habilité attaché à l'entreprise ou, à défaut, désigné par celle-ci.

Période d'essai

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

Remplacement provisoire

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

Engagement

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

Modification du contrat de travail pour motif économique

Article 14

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis 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. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Le refus du salarié n'entraîne pas une rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

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

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

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

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

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

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

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

Mutation en territoire métropolitain

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 juillet 2002

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Embauche ou mutation hors territoire métropolitain

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Préavis (délai-congé)

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

Licenciements collectifs

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 mai 2021

En cas de licenciement collectif résultant soit de difficultés économiques, soit de mutations technologiques, soit de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, les critères d'ordre sont basés sur l'ancienneté dans l'entreprise à laquelle s'ajoutent des années supplémentaires liées aux situations suivantes :

- les charges de famille : majoration de 1 année par enfant et autre personne fiscalement à charge ;
- la situation de parent isolé ayant un ou plusieurs enfants à charge fiscalement : majoration de 1 année par enfant à charge fiscalement ;
- la reconnaissance de salarié en situation de handicap déclaré comme tel à l'entreprise et dont le taux d'incapacité est d'au moins 50 % : majoration de 2 années ;
- la situation du salarié parent d'enfant en situation de handicap lourd (au moins 80 %) ou du salarié ayant un conjoint avec un handicap lourd (au moins 80 %) : majoration de 2 années ;
- l'âge du salarié : s'il est âgé de 50 à 55 ans, majoration de 2 années ; s'il est âgé de plus de 55 ans : majoration de 4 années, sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté.

Les critères sont appliqués aux salariés à qualification professionnelle égale et exerçant leur activité sur le même site géographique (escale/aéroport, notamment) au sein de l'établissement concerné par les suppressions d'emploi ;

Les salariés concernés par les mesures liées aux licenciements pour motif économique seront les salariés ayant le moins d'années après le calcul issu de ces différents critères. En cas d'égalité, le critère de départage retenu est l'âge.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes de reclassement 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 bassin d'emploi. À cet effet, l'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 informe le CSE lorsqu'il existe. Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'administration et de la CPNE.

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

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement à condition de manifester le désir d'user de cette priorité au cours de la première année.

Conseil de discipline

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

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

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

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

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

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 2 membres désignés par l'employeur ;
- de 2 représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des membres du comité social et économique au lieu où siège le conseil.

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

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

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

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

Indemnité de licenciement

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 juillet 2024

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 au moins 8 mois d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

- 8 mois -5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les cadres, agents de maîtrise et techniciens, ouvriers et employés ;
- 5-10 ans : 2/5 mois par année de présence au-delà de 5 ans : toute catégorie confondue ;
- 10- 15 ans : 4/5 de mois par année de présence au-delà de 10 ans pour les cadres, 3/5 de mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- 15 -20 ans : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- au-delà de 20 : 1 mois par année de présence au-delà de 20 ans.

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail afin que la totalité du montant de l'indemnité légale de licenciement soit versée au moment du solde de tout compte.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Départ ou mise à la retraite du salarié

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

Les départs et mises à la retraite des salariés sont régis par les dispositions du code du travail et de la sécurité sociale ainsi que par les articles 12 des annexes I et II et l'article 16 de l'annexe III de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les conditions de la mise à la retraite des salariés, à l'initiative de l'employeur, sont précisées aux annexes de la présente convention.

Durée du travail

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

La durée du travail dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention est régie par la législation en vigueur (1).

Déplacement

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

a) Transport :

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

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

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

b) Indemnités de déplacement :

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

c) Maladie, accident, décès, vieillesse :

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

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

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

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

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

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

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

Travail à temps partiel

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mars 2012

a) Définition et initiative du travail à temps partiel

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

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

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

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

b) Contrat de travail

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

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

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

c) Modification du contrat

1° A la demande du salarié :

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

- un poste à temps partiel s'il est à temps plein ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° Sur proposition de l'employeur :

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

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

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

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

d) Rémunération

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

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

e) Garanties individuelles

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Gratification annuelle

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

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

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

g) Durée du travail

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

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

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

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

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

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

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

h) Congés payés (4)

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

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

i) Indemnités de départ

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

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

j) Nombre d'heures pour recherche d'emploi

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

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

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

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

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

(4)

Absences

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 juillet 2002

Toute absence imprévisible doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification motivée adressée à l'employeur dans le plus court délai. Sauf cas de force majeure, cette notification doit parvenir dans les 3 jours qui suivent la constatation de l'absence.

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

- autorisation de l'employeur ou de son représentant ;
- maladie, accident ou blessure de l'intéressé ;
- décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant. Ces dispositions sont également applicables au salarié lié à un partenaire par un pacte civil de solidarité ;
- cas de force majeure.

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

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

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

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

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

Accident. - Maladie

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

ANCIENNETÉ	CADRE	AGENT d'encadrement et technicien	OUVRIER et employé
1 an à 5 ans	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement	2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à demi-traitement	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
5 ans à 10 ans	4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement	2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à demi-traitement
10 ans à 15 ans	5 mois à plein traitement et 5 mois à demi-traitement	4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement
Plus de 15 ans	6 mois à plein traitement et 6 mois à demi-traitement	5 mois à plein traitement et 5 mois à demi-traitement	4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement

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

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

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

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

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

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

Congés payés

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 avril 2005

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

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

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

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

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

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

L'interruption du congé résultant du rappel par l'employeur donne lieu au remboursement des frais de déplacement afférents au trajet aller

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

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

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

Parentalité

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales (1)

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 4e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité

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

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-16 à L. 1225-28.

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 paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

2° Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

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

3° Congé parental d'éducation

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

4° Congé pour enfant malade (2)

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

	Cas prévu par la loi (art. L. 1225-61 C. trav.)	CCN (art. 28)
1 enfant de moins de 16 ans	3 jours non indemnisés	4 jours indemnisés
3 enfants ou plus	5 jours non indemnisés	6 jours indemnisés, dès le 2e enfant
Cas particulier de l'enfant de moins de 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 6 mois, pour

soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

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

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

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

(1) Le 1° du a de l'article 28 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, qui prévoit notamment que la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux nécessaires et que le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(2) Le 4° du b de l'article 28 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Jours de fêtes légales

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

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

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage ou conclusion d'un PACS de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 7 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié dispose, sur justification, d'un congé de deuil de huit jours, dans les conditions légales et réglementaires conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif. Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés.

(1) L'article 30 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail, qui prévoit notamment que le congé de naissance commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

Tout salarié engagé dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 8 jours par année civile au titre de ces activités ; dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider de limiter cette autorisation à 5 jours, pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Les conditions de mise en œuvre de la réserve opérationnelle sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Les salariés apprentis bénéficient d'un jour de congé rémunéré pour la participation à la journée défense et citoyenneté (JDC).

Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mars 2012

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

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

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

Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

a) Bénéficiaires

Dans toute entreprise, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité, et conditions de travail, en cas de premier mandat ou de renouvellement, dans les conditions définies à l'article L. 2315-18 du code du travail.

b) Nature de la formation

Conformément à l'article R. 2315-9 du code du travail, la formation dont bénéficient les membres du CSE et de la CSSCT a pour objet de :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Pour les membres du CSE, le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours en cas de premier mandat, et de trois jours en cas de renouvellement de mandat. Pour les membres de la CSSCT, la formation en santé, sécurité, conditions de travail est d'une durée de 5 jours, en cas de premier ou de renouvellement de mandat. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

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

La formation des membres du CSE et de la CSSCT est imputable aux jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des membres du CSE et de la CSSCT 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 (CSE et CSSCT)

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, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance ;

- 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 fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

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

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

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

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

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

Calcul de l'ancienneté

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mars 2012

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

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

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

Gratification annuelle

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

Indemnité transports

Article 37

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

Tout salarié, peut prétendre à l'indemnité transports si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou en l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun ;
- l'utilisation d'un mode de transports personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Cette indemnisation intervient dans les conditions et modalités fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, ou à défaut des membres du CSE. En l'absence d'un tel accord, l'employeur peut prévoir cette prise en charge par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe. L'indemnisation se fait sur justifications.

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les dispositifs ayant le même objet ou la même cause déjà existants dans les entreprises.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions

fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement.

Travail des femmes et des jeunes salariés

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

Apprentissage, formation professionnelle

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

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

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

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

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Article 40

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 juillet 2002

a) Composition et fonctionnement de la CPNE

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

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

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

Les suppléants reçoivent les mêmes documents que les membres titulaires.

La CPNE se réunit au moins une fois par semestre.

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

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

b) Mission de la CPNE en matière d'emploi

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

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'établir, au moins annuellement, un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs d'ordre économique, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement (de

préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ;

- de procéder au suivi du fonctionnement de la cellule de reclassement dont la mise en place serait décidée par accord des partenaires sociaux de la branche ;

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

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

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

c) Mission de la CPNE en matière de formation professionnelle

Les parties signataires sont convenues de confier à la CPNE du transport aérien un rôle important dans la définition des politiques et des moyens de formation complémentaires, afin de permettre à chaque salarié de se perfectionner en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi dans la profession où il travaille.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conventions annexes par catégorie

Article 41

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

Avantages acquis

Article 42

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

Date d'application et d'actualisation

Article 43

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

Dépôt de la convention

Article 44

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

Annexe

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2024

Système de concordance des classifications

Conformément à l'engagement acté unanimement par les parties dans l'accord cadre relatif à la fusion entre la CCN TAPS et la CCR MNA du 14 décembre 2022, la présente table de concordance des classifications est annexée à l'avenant de révision de la CCN TAPS.

À cet égard, le système de concordance des classifications répond aux principes et à la méthode de classifications issus de l'accord portant sur l'annexe IV de la CCN TAPS du 19 juillet 2022.

À l'examen de l'activité principale des catégories d'emploi, il a été retenu la filière « exploitation » de la CCN TAPS pour le rattachement de l'ensemble des emplois des filières « manutention » et « nettoyage » de la CCR MNA.

Afin de positionner les catégories d'emplois de la CCR MNA dans la grille de classifications de la CCN TAPS, les parties ont examiné leur descriptif d'emploi qui est de type « Parodi », et ont appliqué l'approche par critères classants, et ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Table de concordance des classifications

CCNTA PS & CCR MNA

Filière « Manutention »

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Position d'accueil	Grand débutant, 6 mois	145	Exploitation	Agent d'exploitation	Ouvrier de manutention et de nettoyage	160

Agent d'exploitation	* Assure les opérations de manutention et de traction simples effectuées dans le cadre de l'activité aéroportuaire sur les aires de stationnement des avions et dans les zones de traitement des bagages. * Placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure. * Effectue des travaux de manutention, opérations connexes liées à l'enregistrement des bagages et leur livraison ou liées aux opérations de manutention du fret, de la poste, des bagages au sol et dans les soutes des avions ainsi que des travaux de mise en place de matériels d'assistance. * Assure la mise en place des équipements statiques concourant à la sécurité de l'avion. * Utilise des engins simples de traction et/ ou des élévateurs à fourches.	156	Exploitation	Agent d'exploitation qualifié 1.1 Tâches simples et/ ou spécialisées.	Agent de chargement Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers	165
Conducteur	+ Agent d'exploitation + * Utilise tous les engins qui permettent d'assurer les liaisons internes au chantier et celles en relation avec les autres chantiers ainsi que les opérations nécessitant la mise en œuvre de matériel autre que celui de la responsabilité du conducteur qualifié. * Exécute des travaux divers d'entretien simple du matériel roulant ou statique.	160	Exploitation	Agent d'exploitation qualifié 1.2 Tâches simples et/ ou spécialisées. Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	Assistant piste Effectue la mise en place du matériel de piste et/ ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).	175
Assistant avion	+ Agent d'exploitation + + Conducteur + * Assure le branchement et la mise en œuvre de tout le matériel roulant d'assistance technique à l'avion.	165	Exploitation	Agent d'exploitation qualifié 1.2 Tâches spécialisées et variées. Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	Assistant piste Effectue la mise en place du matériel de piste et/ ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).	175
Conducteur qualifié	+ Agent d'exploitation + + Conducteur + + Assistant Avion + * Concoure aux opérations par sa connaissance et son expérience de conduite et de mise en œuvre de l'ensemble des matériels, engins et équipements. * Assure notamment, mais de façon non exclusive les opérations complexes d'accostage des avions par du matériel ou des équipements (plates-formes élévatrices, passerelles télescopiques, etc.). * Assure la mise en œuvre des commandes des systèmes mécanisés des soutes d'avions. * Assure les prestations de départ au casque et/ ou par signes conventionnels ainsi que la vérification de l'opérationnalité des fonctionnalités du matériel et son compte rendu ou l'éventuelle réparation.	170	Exploitation	Agent d'exploitation qualifié 2 Tâches spécialisées et variées. Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	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.	185

Chef d'équipe I	* Dirige une unité opérationnelle nécessaire au traitement d'avions simples et/ ou les diverses opérations dans les aérogares passagers. * Assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches et peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches. * Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux. * Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités. * Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction. * S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité. * Assure les opérations qui mettent en œuvre des matériels très spécifiques ainsi que les opérations de transfert de fret et leurs travaux connexes mettant en œuvre des équipements lourds pour lesquels la détention du permis poids lourd est obligatoire.	180	Exploitation	Agent d'exploitation très qualifié 1.2 Opérations complexes. Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives	Agent d'exploitation 3	Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.	200*
Chef d'équipe II	+ Chef d'équipe I + * Exerce pleinement la fonction de responsable et d'animateur d'une unité opérationnelle pour la réussite de la tâche qui lui a été confiée, dans le cadre des procédures définies. * S'occupe particulièrement des membres de son équipe en ce qui concerne le développement de leurs aptitudes. * Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.	190	Exploitation	Agent d'exploitation très qualifié 2 Opérations complexes et variées Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.			220*
AM 1er degré	* Assure le contrôle des effectifs à la prise de service. * Veille au maintien de la discipline, de la tenue, de la sécurité, de la propreté et du rangement du matériel. * Assure les contrôles de qualité. * Propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Exerce éventuellement des fonctions de régulateur. * Placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise 2e degré ou d'un cadre.	225	Exploitation	Agent d'encadrement d'exploitation 1.1 Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.	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.	260

AM 2d degré	* Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1er degré et est à même d'en assurer leurs responsabilités. * Assure la répartition et la planification du travail des effectifs et des moyens matériels mis à sa disposition avec l'aide éventuelle d'outils informatiques. * Anticipe les modifications à apporter en fonction de l'information temps réel qu'il reçoit et décide des mesures correctrices à prendre en s'assurant de leur cohérence. * Réunit et synthétise les informations nécessaires à la facturation. * Participe à l'élaboration des procédures et propose toute amélioration à la hiérarchie dans le domaine qui le concerne. * Exerce éventuellement des fonctions de régulateur ou de commandement opérationnel. * Placé sous l'autorité d'un cadre.	236	Exploitation	Agent d'encadrement d'exploitation 2 Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	290
Chef de chantier I	* Dirige un chantier ou un groupe de chantiers. * Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur. * Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail. * Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier. * Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.). * Propose à la direction générale les embauches et les nominations. * Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau. * Supervise les problèmes administratifs.	280	Exploitation	Cadre	Cadre I. - B. 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 œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	360

Chef de chantier II	+ Chef de chantier I + * Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement important (s) de par la taille et/ ou la complexité.	303	Exploitation	Cadre	Cadre II. – A. Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadres des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes. Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	420
---------------------	--	-----	--------------	-------	--	-----

Filière « Nettoyage »

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Agent de nettoyage	* Reçoit des consignes orales ou écrites. * A une connaissance de l'organisation et de l'appellation des points de stationnement avions. * Exécute des tâches variées de nettoyage des avions en utilisant les moyens et produits appropriés. * Assure les travaux de l'agent de nettoyage, dans le cas où la nature des travaux ne nécessite pas la présence d'un chef d'équipe. * Est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition. * Peut éventuellement conduire des véhicules, utiliser des moyens mécanisés et distribuer matériels et produits.	151	Exploitation	Agent d'exploitation qualifié 1.1 Tâches simples et/ ou spécialisées. Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.		165

Chef d'équipe	* Reçoit des instructions précisant les objectifs à atteindre. * Doit utiliser les moyens appropriés à l'exécution des opérations de nettoyage des avions qui lui sont confiées. * Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et/ ou les certificats correspondants ou une expérience équivalente. * Assure la coordination de son équipe de nettoyage en procédant à la distribution des tâches et en répartissant le personnel avant chaque intervention et en cours d'intervention sur les avions. * S'assure de la bonne réalisation des opérations exécutées par lui-même et son équipe. * Vérifie le fonctionnement du matériel avant chaque intervention. * Est susceptible de participer activement aux opérations de nettoyage et de conduire des véhicules sur les aires de stationnement avions. * Assure la gestion des stocks, la distribution et la préparation des matériels et/ ou l'entretien technique du matériel.	160	Exploitation	Agent d'exploitation très qualifié 1.2 Opérations complexes. Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	Agent d'exploitation 3 Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.	200*
Chef d'équipe principal	* Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement. * Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste ou avoir une expérience équivalente. * Doit être titulaire du permis de conduire et d'une autorisation de conduite sur les aires. * Connaît l'organisation et l'appellation des points de stationnement avions. * Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation initiale courante nécessaire. * Veille à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et de sûreté retenues en milieu aéroportuaire, à la bonne distribution de matériel, au port des tenues et badges des agents ainsi qu'à la propreté des véhicules. * Contrôle la répartition des tâches journalières des équipes de nettoyage avions et effectue après chaque intervention un contrôle de sécurité. * Peut éventuellement participer aux opérations de nettoyage, conduire des véhicules ou assurer une relation de premier niveau avec les représentants des clients.	170	Exploitation	Agent d'exploitation très qualifié 2 Opérations complexes et variées. Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.		220*

AM 1er degré	* Assure la répartition et la planification du travail et des moyens matériels des agents de nettoyage de 1er et 2e degré, ainsi que des chefs d'équipe. * Est responsable du niveau de qualité contractuelle. * Veille au maintien de la discipline, de la tenue et de la sécurité. * Peut être amené à exercer des fonctions de régulateur. * Est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2e degré et d'un cadre.	222	Exploitation	Agent d'encadrement d'exploitation 1.1 Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.	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.	260
AM 2d degré	* Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1er degré et est à même d'assurer leurs responsabilités. * Gère l'information opérationnelle en temps réel. * Décide des mesures correctrices à prendre. * Participe à l'élaboration des procédures, et plus généralement, propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Peut être amené à exercer des fonctions de commandement opérationnel ou de régulateur.	236	Exploitation	Agent d'encadrement d'exploitation 2 Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	290

Chef de chantier I	* Dirige un chantier ou un groupe de chantiers. * Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur. * Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail. * Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier. * Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.). * Propose à la direction générale les embauches et les nominations. * Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau. * Supervise les problèmes administratifs.	280	Exploitation	Cadre	Cadre I. – B. 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 œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	360
Chef de chantier II	+ Chef de Chantier I + * Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement important (s) de par la taille et/ ou la complexité.	303	Exploitation	Cadre	Cadre II. – B. 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.	420

[*] Les entreprises peuvent néanmoins, dans le cadre du processus de rattachement individuel des emplois des salariés concernés, modifier le positionnement sur un coefficient de niveau supérieur au regard des fonctions réellement exercées par le salarié au sein de l'entreprise.