

Annexe I « CADRES »

Convention du 26 juin 1962

Etendu par arrêté du 4 février 1964

Modifié par avenant n°62 du 10 janvier 2001, étendu par
arrêté du 29 avril 2002

ANNEXE I – « CADRES »

Article 1 – Objet

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

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

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

Sont notamment hors du domaine de la convention :

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

Article 2 – Classification - Coefficients hiérarchiques et rémunérations

a) Classifications

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

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

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

Groupe I

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

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

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

Groupe II

II.A. (coefficient 420).

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

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

II.B. (coefficient 510).

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

Groupe III

II.A. (coefficient 600).

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

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

III.B. (coefficient 750).

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

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités.

b) Salaires minima mensuels

Avenant 72 du 13 avril 2005

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

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

Article 3 – Période d'essai

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

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

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

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

Pour les cadres du groupe III, après le 165^e jour, le délai de prévenance est, sauf faute grave ou force majeure, de 15 jours. En cas de renouvellement et pendant la durée de cette nouvelle période, le délai de prévenance est porté à 30 jours. Les préavis mentionnés aux deux alinéas précédents peuvent être signifiés jusqu'au dernier jour de la période d'essai en cours, qu'il s'agisse de la période initiale ou de la période renouvelée.

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

Article 4 – Promotion

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

Article 5 – Durée du travail

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

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

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

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

Article 6 – Accident maladie, Accident du travail, maladie professionnelle

a) Accident - Maladie

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

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

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

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

b) Accident du travail - Maladie professionnelle

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

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

Article 7 – Déplacements

a) Transport

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

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

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

b) Indemnités de déplacement

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

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

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

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

Article 8 – Mutation en territoire métropolitain

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

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

Article 9 – Mutation hors du territoire métropolitain

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

1. Indemnités d'installation

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

Une indemnité d'installation est de même versée :

- soit, lorsqu'à la suite d'une réaffectation en métropole d'une durée minimum de 3 ans, le cadre fait l'objet d'une nouvelle mutation hors du territoire métropolitain ;
- soit en cas de nouvelle mutation hors du territoire métropolitain dans un lieu dont les sujétions climatiques sont de nature à entraîner manifestement pour l'intéressé un renouvellement partiel des dépenses d'installations.

2. Réaffectation

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

3. Formation

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

Article 10 – Préavis

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

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

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

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

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

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

Article 11 - Clause de non-concurrence

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

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

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

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

Article 12 - Départ en retraite

Accord du 13 avril 2005

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

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

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

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

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

Article 13 – Conciliation

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

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

Article 14 - Date d'application et d'actualisation

La présente annexe a pris effet le 26 juin 1962.

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