

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
05 janvier 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Participants :

En distanciel

Patricia FAVRET (ALYZIA)
 Frederic ORDENER (AVIAPARTNER)
 Maureen BALAGUER (AMERICAN AIRLINES)
 Christine COURADE (AEROPORT DE TOULOUSE)
 Valérie MOLENAT (AIR France)
 Maria DOS SANTOS (EMIRATES)
 Jimmy LEPANTE (CATHAY PACIFIC)
 Valérie BEAUGAD (SAMSIC)
 Marie DROIN (QATAR AIRWAYS)
 Wahiba BETTAHAR (LA COMPAGNIE)
 Christine GUYOT (AIR CANADA)
 Audrey BARON (Pôle Aéroportuaire TRANSDEV)
 Julie ACIARI (SERVAIR)

En présentiel

Hélène CLAVE (FNAM)
 Liette DA COSTA (FNAM)
 Sonia SELLOU (FNAM)
 Alexandra RIBEIRO (FNAM)

Rappel de l'ordre du jour :

1) Point 1 : Tour de table autour du climat social

- Climat social
- Prime de partage de la valeur : attribution, modalités d'application, montant
- Attribution de frais pour les repas des salariés (titres-restaurant, restauration d'entreprise, indemnité panier, ...)
- Application de l'accord de branche APLD

2) Point 2 : Négociation de branche

- Extension en cours des accords prévoyance
- Signature unanime de l'accord cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS / CCR MNA : présentation des éléments de révision de la convention collective

3) Point 3 : Actualité emploi-formation

- Conclusion de l'avenant à l'accord Pro-A
- Enquête emploi rémunération pour les rapports de branche

4) Point 4 : Actualité juridique sociale

- Augmentation du SMIC

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
05 janvier 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

- Activité partielle pour les entreprises victimes d'un délestage électrique
- Dernières publications législatives et réglementaires

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	Alyzia Ouverture des négociations salariales. Fortes attentes sur le taux horaire : sujet 2023. Période d'élections professionnelles en 2023 pour l'ensemble des filiales (une quarantaine). Versement d'une PPV de 500€ pour le groupe (pour l'ensemble des salariés), mais le montant peut varier en fonction des filiales. Aviapartner Climat social calme car les NAO viennent d'être finalisées. PPV : montant minimum de 300€ (pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au 31/12/2022 et proratisée en fonction du temps de présence dans l'entreprise), montant maximum de 450 €. Augmentation du panier repas à 7,10€, augmentation des indemnités de transports (taux journaliser net) et des titres restaurants pour les cadres et les administratifs. NAO finalisée : Augmentation générale de 3% pour les salariés n'ayant pas eu d'augmentation en application de l'avenant 97 (agents de maîtrise). Renouvellement de l'APLD au moins sur les trois premiers mois de 2023 compte tenu de possibles délestages. Elections : renouvellement des membres du CSE (mandat de 4 ans) → difficultés à pourvoir tous les sièges côté organisations syndicales. Aéroport de Toulouse Reprise de l'activité plutôt positive à 100% depuis le 1^e janvier (fin de l'APLD – accord d'entreprise). En décembre 2022 : conclusion d'un accord sur la rémunération variable pour l'ensemble des collaborateurs, donc pas de versement de la PPV. Des titres restaurants sont attribués pour les collaborateurs ayant des horaires de travail incluant le midi, et l'indemnité panier est versée dans le cas contraire. Les élections professionnelles auront lieu en novembre 2023 mais il est envisagé d'avancer leur organisation. Dream jet Climat social calme compte tenu des NAO déjà effectuées, avec une augmentation de la grille des PN et de la rémunération fixe pour le personnel au sol.

05 janvier 2023

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

PPV de 400€ pour l'ensemble des salariés (peu importe leur niveau de rémunération).

Indemnités panier attribuées pour les chefs d'escale sinon les salariés ont un RIE.
Sortie de l'application de l'accord de branche APLD depuis mars 2022.

Qatar Airways

Climat tendu compte tenu des réorganisations en cours.

NAO en cours : hausse de salaire générale de base à hauteur de 8%.

PPV : toujours en négociation, pour un montant égal à un mois de salaire.

La société ne verse que des titres restaurants dont le montant va être augmenté.

Elections professionnelles en novembre 2023 : pas de candidats à ce jour.

SAMSIC assistance

Climat social stable depuis la clôture des NAO (augmentation générale moyenne des salaires de 3%).

PPV : 400€ pour l'ensemble des salariés.

Application de la CCN TAPS pour attribuer l'indemnité panier.

CSE : renouvellement sur 2023.

APLD : fin à la mi-décembre du fait de la réouverture du terminal 1 de Roissy.

TRANSDEV Aéroport

NAO : négociation anticipée avec une augmentation générale de 3% en octobre 2022 sur toutes les entités et ouverture des NAO sur le premier trimestre 2023.

Pas de versement de la PPV.

Primes repas : transport de pax et fret.

Air Caraïbes Atlantique

Climat social tendu en fin d'année 2022.

Début des NAO 2023 au premier trimestre (dès février).

NAO 2022 : versement de la PPV en août 2022, attribuée par catégorie (autour de 1 500€) + augmentation générale de 2%.

Elections professionnelles prévues fin 2023 avec une tension déjà ressentie.

Air France

Climat social un peu tendu car les élections seront ouvertes à partir de mi-février.

PPV de 1 000€ versée en novembre 2022 à l'ensemble des salariés.

Augmentations liées à l'inflation.

Frais repas : les salariés disposent d'un restaurant d'entreprise.

Plus de recours à l'APLD depuis le 1er janvier 2023, mais signature d'un accord entreprise avec possibilité de recourir à l'APLD de façon exceptionnelle après accord avec les organisations syndicales.

Conclusion d'un accord CSE : consultation une année sur deux sur la GPEC.

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
05 janvier 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	Grèves décembre 2022 PNC : 5-8% donc sans impact clients ni annulations de vols. Remarques de la Fnam : Il est rappelé que l'accord APLD de la branche est applicable jusqu'au 30 juin 2025.
Point 2 : Négociation de branche	• Extension en cours des accords prévoyance - Signature unanime des deux accords prévoyance le 24 novembre 2022. - Attente de l'extension qui devrait être effective prochainement • Signature unanime de l'accord cadre relatif à la fusion CCN TAPS / CCR MNA Les organisations syndicales ont signé à l'unanimité cet accord le 14 décembre 2022. Suite à cette signature, une négociation de 2 accords va être ouverte : - Avenant de révision de la CCN TAPS (stipulations devant être mises à jour suite aux évolutions législatives et stipulations devant être aménagées) ; - Accord sur les mesures d'accompagnement de rattachement CCR MNA / CCN TAPS. ➔ Exigence de calendrier : La DGT nous a informés qu'en moyenne, il faut compter un délai de 7 mois pour l'extension des accords de branche. Ainsi, pour concorder avec la date de caducité de la CCR MNA le 31 janvier 2024 (expiration du délai de 5 ans), il faut avoir conclu et déposé un accord au printemps (mai 2023 maximum). • Proposition de rédaction relative à l'avenant de révision de la CCN TAPS (stipulations mises à jour et stipulations aménagées) 1/ Stipulations mises à jour : présentation des points clés uniquement En rouge, la version actuelle En vert, la proposition de la nouvelle rédaction Voir présentation + une présentation exhaustive de la nouvelle rédaction des articles de la CCN TAPS vous a été adressée jeudi 5 janvier. 2/ Proposition de rédaction : stipulations devant être aménagées (annexe II de l'accord cadre relatif à la fusion) En rouge : la version actuelle En vert : les stipulations mises à jour à droit constant En violet : les stipulations aménagées Voir présentation

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
05 janvier 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	Remarque : Un sujet sur la négociation salariale va venir s'ajouter à toutes ces négociations. La CGT a en effet saisi la Fnam compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2023 qui a des incidences sur nos SMH. La Fnam a adressé un courrier de réponse aux 5 syndicats représentatifs, afin de rappeler la priorité de la fusion tout en inscrivant une négociation sur les salaires au cours du premier trimestre 2023.
Point 3 : Actualité Emploi/Formation	• Conclusion de l'avenant PRO A : Suite à la réserve d'extension contenue dans l'arrêté d'extension du 14 novembre 2022 (JORF du 25 novembre 2022), un avenant était nécessaire pour modifier les durées du dispositif Pro-A, afin de définir et lister les formations comprises entre 12 et 24 mois conformément aux dispositions légales. ➔ L'avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC ainsi que la CGT. La procédure d'extension a été demandée (pas de retour à ce stade). Il est prévu de fixer un cadrage financier en SSP le 16 janvier, en CPNE le 14 février et à nouveau en SSP le 16 février. • Deux enquêtes ont été lancées : - Rapports de branche : enquête emploi / salaires lancée fin 2022. Voir présentation - Kap Aérien : les adhérents sont vivement invités à répondre à cette enquête qui n'a pas recueilli suffisamment de réponse. Date de clôture : 26 janvier 2023. Lien de l'enquête : https://fr.surveymonkey.com/r/NGVS762
Point 4 : Actualité juridique sociale	▪ Augmentation du SMIC Augmentation de 1,81% applicable au 1^{er} janvier 2023 Soit : 1 709,28€ mensuel brut et 20 511,36€ annuel brut ▪ Activité partielle pour les entreprises victimes d'un délestage électrique (Q/R actualisé du ministère du travail) : cf présentation ▪ Dernières publications législatives et réglementaires - Adoption de la loi « marché du travail », JO du 22 décembre - Adoption de la LFSS pour 2023, JO du 24 décembre - Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 instaurant une aide exceptionnelle et unique pour la 1^{ère} année suivant l'embauche d'un alternant en contrat de professionnalisation.

Prochaine réunion : Jeudi 2 février 2023 de **10h00 à 12h00**

Pièce jointe : Le support de présentation



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers

Commission Sociale
Jeudi 5 janvier 2023
De 10h à 12h

Ordre du jour

1) Point 1 : Tour de table autour du climat social

- Climat social
- Prime de partage de la valeur : attribution, modalités d'application, montant
- Attribution de frais pour les repas des salariés (titres-restaurant, restauration d'entreprise, indemnité panier, ...)
- Application de l'accord de branche APLD

2) Point 2 : Négociation de branche

- Extension en cours des accords prévoyance
- Signature unanime de l'accord cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS / CCR MNA : présentation des principaux éléments de révision de la convention collective

3) Point 3 : Actualité emploi-formation

- Conclusion de l'avenant à l'accord Pro-A
- Enquête emploi rémunération pour les rapports de branche

4) Point 4 : Actualité juridique sociale

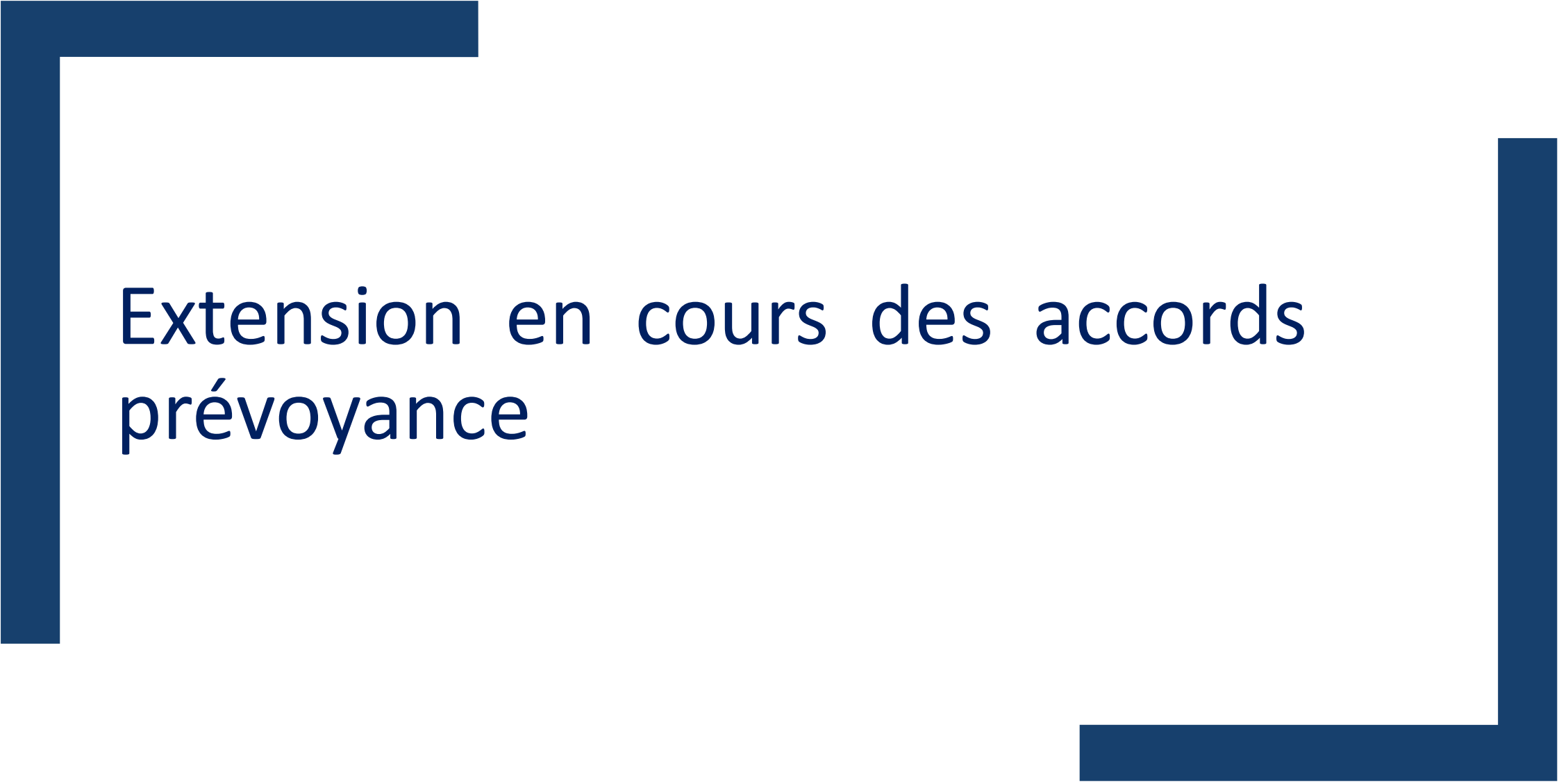
- Augmentation du SMIC
- Activité partielle pour les entreprises victimes d'un délestage électrique
- Dernières publications législatives et réglementaires

Point 1 : Tour de table autour du climat social

1 – Tour de table

- Climat social
- Prime de partage de la valeur : attribution, modalités d'application, montant
- Attribution de frais pour les repas des salariés (titres-restaurant, restauration d'entreprise, indemnité panier, ...)
- Application de l'accord de branche APLD

Point 2 : Négociation de branche



Extension en cours des accords
prévoyance

2.1 – Extension en cours des accords prévoyance

Pour rappel, le 24 novembre, les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, CFE-CGC, UNSA, FO) ont signé unanimement deux accords :

- l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien ;
- l'accord portant règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre.

Ces accords sont entrés en application depuis le 1^e janvier 2023.

→ Pour information, l'avis relatif à l'extension de ces deux accords a été publié au JO du 17 décembre 2022, l'extension devrait donc être effective très prochainement.



Signature unanime de l'accord
cadre relatif à la fusion de la CCN
TAPS / CCR MNA

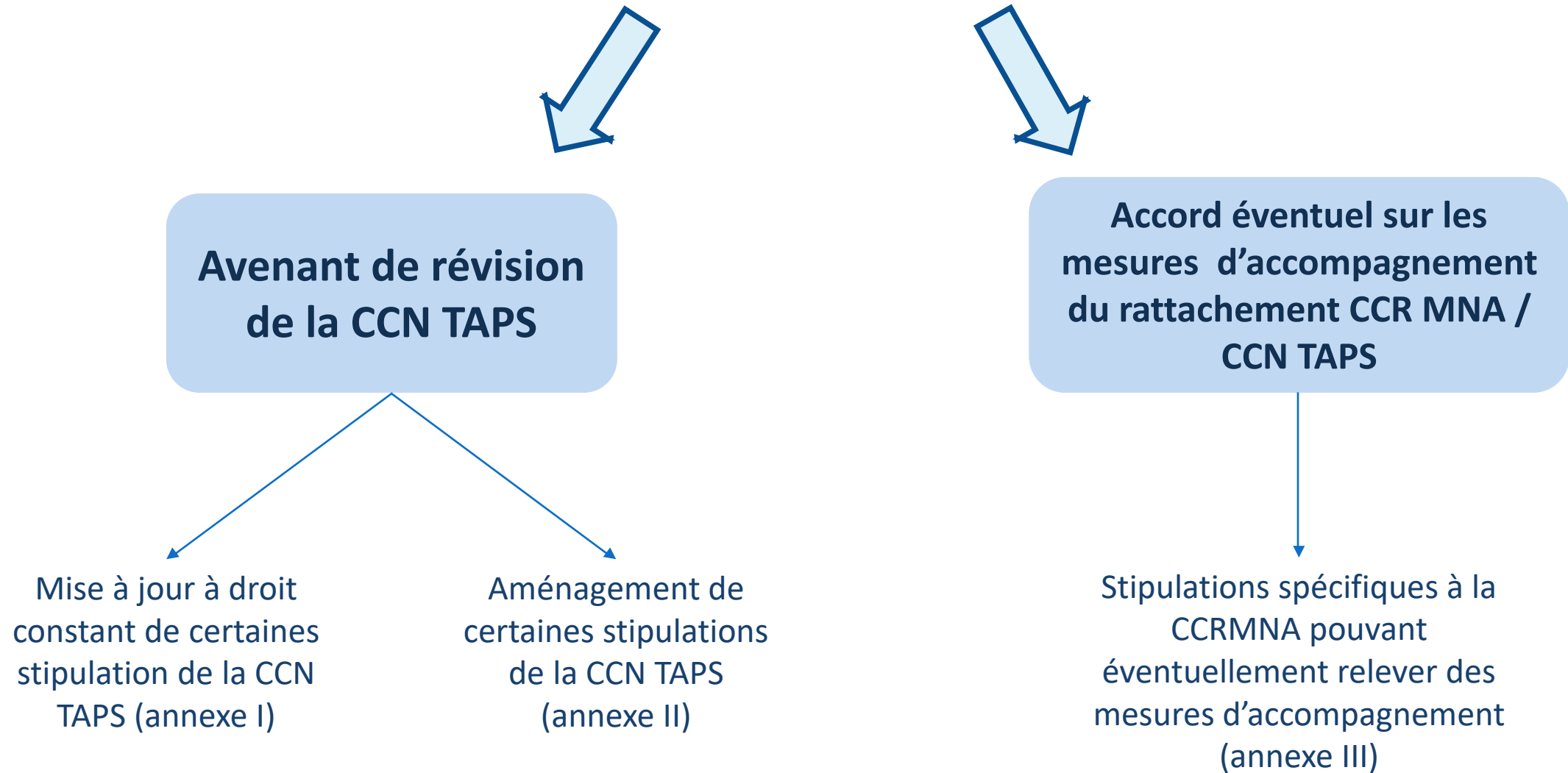
2.2 – Signature unanime de l'accord cadre relatif à la fusion CCN TAPS / CCR MNA

Le 14 décembre, les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, CFE-CGC, UNSA, FO) ont signé unanimement l'accord cadre relatif à la fusion des CCN TAPS et CCR MNA.

L'accord acte notamment l'engagement des partenaires sociaux de conclure deux accords distincts :

- L'avenant de révision de la CCN TAPS (présentation ci-dessous)
- L'accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement des salariés CCR MNA / CCN TAPS

2.2 Suite à la conclusion de l'accord cadre relatif à la fusion, négociation de 2 accords distincts :



2.2 Rappel des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 1 - Stipulations devant être mises à jour à droit constant suite évolutions législatives (1/2)

Article 4 - Exercice de l'action syndicale

Article 6 - Elections des représentants du personnel

Article 7 - Délégués du personnel

Article 8 - Comité d'entreprise

Article 10 - Embauche, examens ou essais

Article 14 - Déclassement

Article 19 - Conseil de discipline

Article 20 – Indemnité de licenciement

Article 21 - Indemnité de départ à la retraite → cf annexes cadres, AET, ouvriers

Article 28 – Parentalité

Article 30 - Congés exceptionnels pour événements de famille*

Article 31 - Service militaire

Article 33 - Formation des représentants du personnel : dans les C.H.S.-C.T des entreprises de moins de 300 salariés

~~Article 37 – Indemnité de servitude (voir annexe II)~~

*création d'un alinéa visant l'article L.3142-1-1 du Code du travail relatif au congé de deuil.

2.2 Rappel des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 1 - Stipulations devant être mises à jour à droit constant suite évolutions législatives (2/2)

Annexe I CADRES :

Article 1 : objet (point b)

Article 3 : période d'essai

Article 7 : déplacements → ajout

Article 12 : départ en retraite

Annexe II : AET :

Article 3 : période d'essai

Article 12 : départ en retraite

Annexe III : OUVRIERS :

Article 5 : période d'essai

Article 13 : majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Article 16 : départ à la retraite

Article 17 : habillement

2.2 Rappels des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 2 - Stipulations devant être aménagées

Article 1 - Champ d'application

Article 28 - Parentalité

Article 37 - Indemnités de servitude

Article 11 - Annexe Ouvriers - Indemnité panier

Article 7 - Annexe AET indemnité panier

Création d'un article « indemnité panier » dans l'annexe I « cadres »

Création d'un article « habillement » dans les annexes I et II tel que rédigé dans l'article 17 de l'annexe III.

2.2 Rappels des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

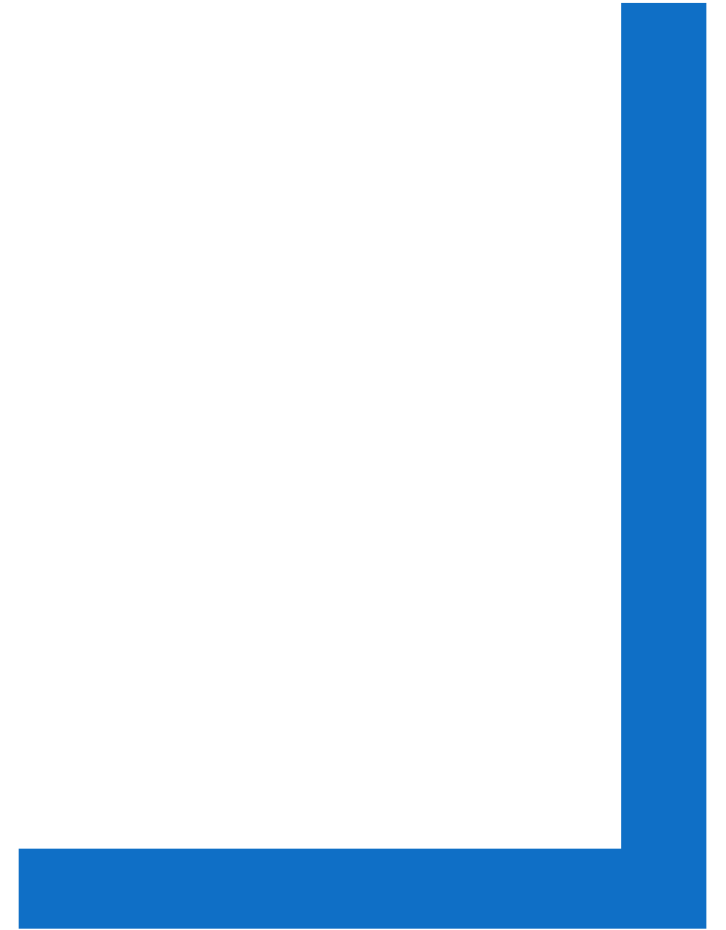
Annexe 3 - Stipulations particulières à la CCRMNA pouvant éventuellement relever de mesures d'accompagnement

- Article 31 de la CCR MNA – Prime coordinateur
- Article 32 de la CCR MNA – Prime de non accident
- Article 33 de la CCRMNA – Prime de vacances
- Article 34 de la CCRMNA – Prime de fin d'année (mode de calcul)
- Article 27 de la CCRMNA – Travail le dimanche (majoration)

- I) Proposition de rédaction : stipulations devant être mises à jour suite aux évolutions législatives
(annexe I de l'accord cadre relatif à la fusion)

Points clés uniquement

CCN TAPS



Article 7 – Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il peut être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les heures normales de délégation sont celles prévues par la législation en vigueur ; toutefois, lorsque la dispersion géographique des installations d'un établissement donné représente une gêne particulière à l'exercice normal des fonctions des délégués de cet établissement, des accords portant majorations des heures desdits délégués sont négociés au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel sont reçus collectivement au moins 1 fois chaque mois par le chef d'établissement ou son représentant ; les dates et heures de réception sont fixées d'un commun accord.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

La direction d'une entreprise groupant plusieurs établissements peut recevoir, sur leur demande, les délégués de certains établissements pour l'examen des réclamations qui leur sont propres et n'auraient pu être réglées par d'autres voies.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Il est mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

Proposition nouvelle rédaction

Article 7 – Représentants du personnel

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.

Article 10 - Embauche, examen ou essai

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition **du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.**

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel désignés par **le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.**

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres **du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel** qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Au point de vue physique, **l'aptitude à l'emploi est vérifiée à l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail attaché à l'entreprise. A défaut de médecin du travail attaché à l'entreprise, la visite médicale est passée chez le médecin du travail désigné par celle-ci et à sa charge.**

Proposition de nouvelle rédaction

Article 10 - Embauche, examen ou essai

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 CSE**.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel ; **ces derniers étant désignés par le CSE**.

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 CSE** 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 (art.R.4624-10 CT: visite d'information et de prévention). 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.

Article 14 - Déclassement

Lorsqu'un employeur est conduit à modifier **les conditions du contrat de travail** et à proposer à un salarié une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à l'emploi, il doit notifier, par écrit, à l'intéressé **les causes réelles et sérieuses** qui le conduisent à demander cette modification.

Dans le cas où le **déclassement** est consécutif à **une suppression ou à une modification d'emploi**, l'employeur doit auparavant explorer toutes possibilités d'affectation, au moment du **déclassement**, à un poste de niveau équivalent, y compris les possibilités de formation préalable.

Simultanément à la notification précitée, l'employeur, sauf avis contraire de l'intéressé, indique par écrit **aux délégués du personnel** concernés les propositions de **déclassement**.

L'intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des **difficultés économiques ou à des mutations technologiques** entraînant un déclassement, l'employeur doit informer chaque salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

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

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

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

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

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

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

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 14 – Modification du contrat de travail pour motif économique

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques, 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.

A 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.

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

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

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

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

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

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

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

Article 19 - Conseil de discipline

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

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

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

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 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 délégués du personnel** au lieu où siège le conseil.

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

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

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

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

Article 19 - Conseil de discipline

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

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

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

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 2 membres désignés par l'employeur ;
- de 2 représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et **désignés par les membres du CSE**, au lieu où siège le conseil.

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

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

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

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

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 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. 1225-17 à L. 1225-26**.

4° Allaitement.

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

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé d'adoption.

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à **L. 1225-44** et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

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

2° Congé parental d'éducation.

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

Article 28 – Parentalité (2/2)

3° Congé pour enfant malade.

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par 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.122-28-8)	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 (1).

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.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 28 – Parentalité (1/2)

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 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.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 28 – Parentalité (2/2)

4° Congé pour enfant malade.

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

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.

Article 30 - Congés exceptionnels pour événements de famille

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

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- **mariage** de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : **4** jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, **beaux-parents**, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- **décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.**

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 30 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Le congé de deuil a été déplacé de l'article 28 à 30 pour des raisons de cohérence

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, ~~beaux-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.

ANNEXES CATEGORIELLES



Rédaction actuelle / Annexe I « Cadres »

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 83e jour** pour les cadres des groupes I et II, le délai de prévenance, sauf faute 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 165e 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.

Proposition de rédaction / Annexe I « Cadres »

Article 3 – Période d'essai

→ Reprise des durées de période d'essai légales (article L1221-19 C. trav.)

La durée de période d'essai est de 4 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 83e jour pour les cadres des groupes I et II, le délai de prévenance, sauf faute 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 165e 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.~~

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit :

- 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois, après 3 mois de présence du salarié.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant (art. L1221-26) :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

Rédaction actuelle / Annexe I « Cadres »

Article 12 – Départ ou mise à la retraite du salarié

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 pro rata 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.

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

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

Proposition de nouvelle rédaction / Annexe I « Cadres »

Article 12 – Départ ou mise à la retraite du salarié

L'âge normal de la cessation de service est fixé **conformément à la législation en vigueur**, 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 **aux dispositions légales** 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 **de salaire**.

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 pro rata temporis.

Dans le cas où un cadre prend sa retraite à son initiative ou par suite de maladie, à un âge compris **entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L1237-5 du Code du travail**, 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.

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

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

Rédaction actuelle / Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

Article 3 – Période d'essai

La durée de la période d'essai est de **1 mois**.

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

En cas de prolongation, un préavis **réiproque** de **1 semaine** est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Proposition de nouvelle rédaction / Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

Article 3 – Période d'essai

→ Reprise des durées de période d'essai légales (article L1221-19 C. trav.)

La durée de la période d'essai est de 3 mois.

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

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis ~~réci-proque de 1 semaine~~ est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant (art. L1221-26) :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

Rédaction actuelle / Annexe III « ouvriers et employés »

Article 5 – Période d'essai

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

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de **1 mois**.

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

En cas de prolongation, un préavis **réci-proque** de **1 semaine** est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Proposition de nouvelle rédaction / Annexe III « ouvriers et employés »

Article 5 – Période d’essai

→ Reprise des durées de période d’essai légales (article L1221-19 C. trav.)

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

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de 2 mois.

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

En cas de rupture à l’initiative de l’employeur, un préavis ~~réiproque de 1 semaine~~ est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d’une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant (art. L1221-26) :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

II) Proposition de rédaction : stipulations devant être
aménagées
(annexe II de l'accord cadre relatif à la fusion)

Présentation exhaustive qui sera adressée aux OSR

Rappels des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 2 - Stipulations devant être aménagées

Article 1 - Champ d'application

Article 28 - Parentalité

Article 37 - Indemnités de servitude

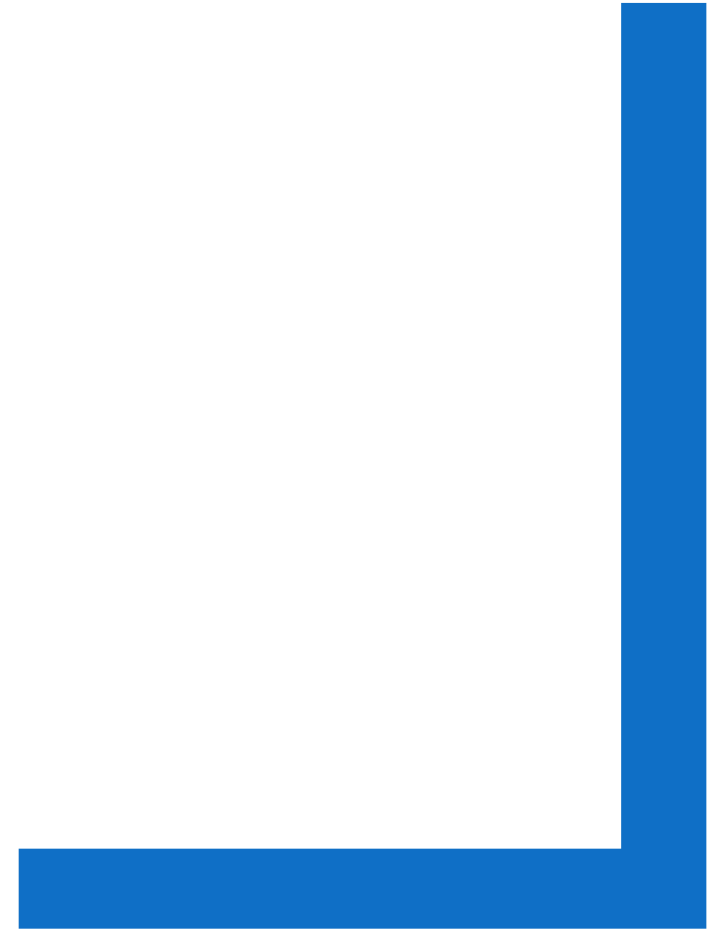
Article 11 - Annexe Ouvriers - Indemnité panier

Article 7 - Annexe AET indemnité panier

Création d'un article « indemnité panier » dans l'annexe I « cadres »

Création d'un article « habillement » dans les annexes I et II tel que rédigé dans l'article 17 de l'annexe III.

CCN TAPS



Article 1 –Champ d'application

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

- 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 des entreprises de transport aérien énumérés ci-après **et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue** :

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

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

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature 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 (1) à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 1 – Champ d'application

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

- 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 ~~et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue~~ :

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

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

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature 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 (1) à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité.

Rappel de la rédaction nouvelle suite à māj CCN TAPS

Article 28 – Parentalité (1/3)

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 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.

Rappel de la rédaction nouvelle suite à māj CCN TAPS

Article 28 – Parentalité (2/3)

4° Congé pour enfant malade.

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

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.

Article 28 – Parentalité (3/3)

5° Congé de présence parentale

Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particularité gravité attesté par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en activité à temps partiel ou le fractionner.

Les modalités de prise du congé de présence parentale sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Proposition de nouvelle rédaction

Article 37 - Indemnité transports

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

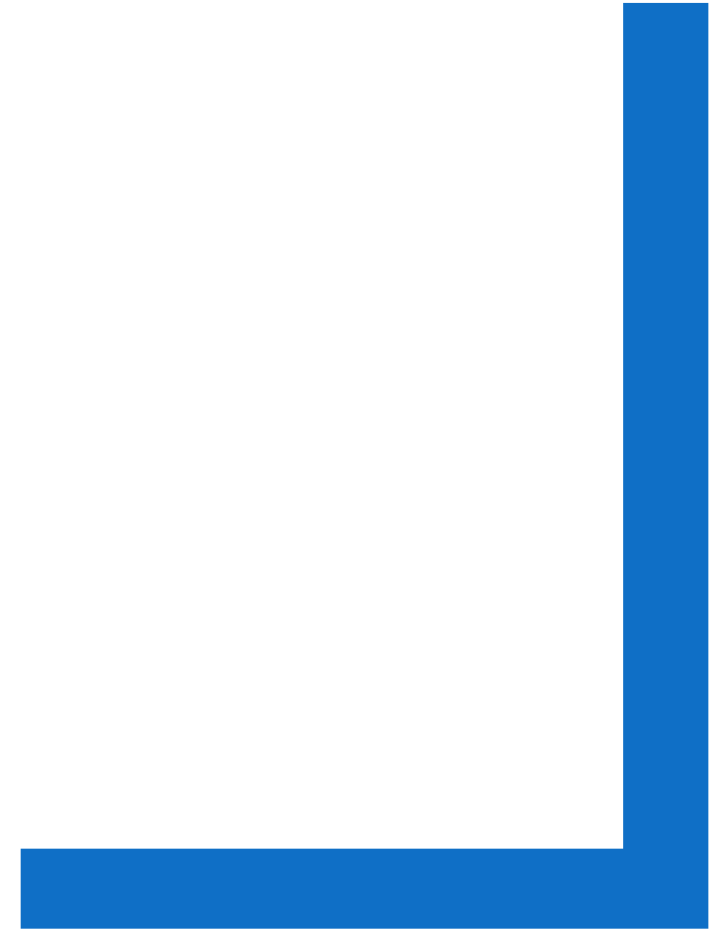
- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou en l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun ;
- l'utilisation d'un mode de transports personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers 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 délégués syndicaux, **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 de même nature 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.

ANNEXE I : « CADRES »



Stipulation aménagée

Création d'un article 8 - « Habillement »

Création d'un article 8 « habillement » qui reprend la rédaction de l'article 17 de l'annexe III ouvriers et employés (mise à jour à droit constant).

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

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

Stipulation aménagée

Création d'un article 9 - « Indemnité panier »

Reprise partielle de l'article 36 de la CCR MNA relative à l'indemnité panier allouée aux ouvriers des chantiers

« Il est alloué aux cadres une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet **ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, ...)** dans certaines entreprises.

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

Rappel de la rédaction nouvelle suite à māj CCN TAPS

Article 10 - Mutation

L'article 10 fusionne les anciens article 8 « mutation en territoire métropolitain » et article 9 « mutation hors du territoire métropolitain »

1° 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 étendue, 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.

2° 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, lorsque 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.

ANNEXE II : « AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS »



Stipulation aménagée

Création d'un article 10 - « Habillement »

Création d'un article 10 « habillement » qui reprend la rédaction de l'article 17 de l'annexe III ouvriers et employés.

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

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

Article 7 – Indemnité panier

« Les agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 4 heures de travail pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 7 – Indemnité panier

Proposition de rédaction : en reprenant en partie l'article 36 de la CCR MNA relative à l'indemnité panier allouée aux ouvriers des chantiers

« Il est alloué aux agents d'encadrement et techniciens une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet **ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, ...)** dans certaines entreprises.

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

ANNEXE III : « OUVRIERS ET EMPLOYÉS »



Article 11 – Indemnité panier

« Les ouvriers ou employés effectuant au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures, bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 11 – Indemnité panier

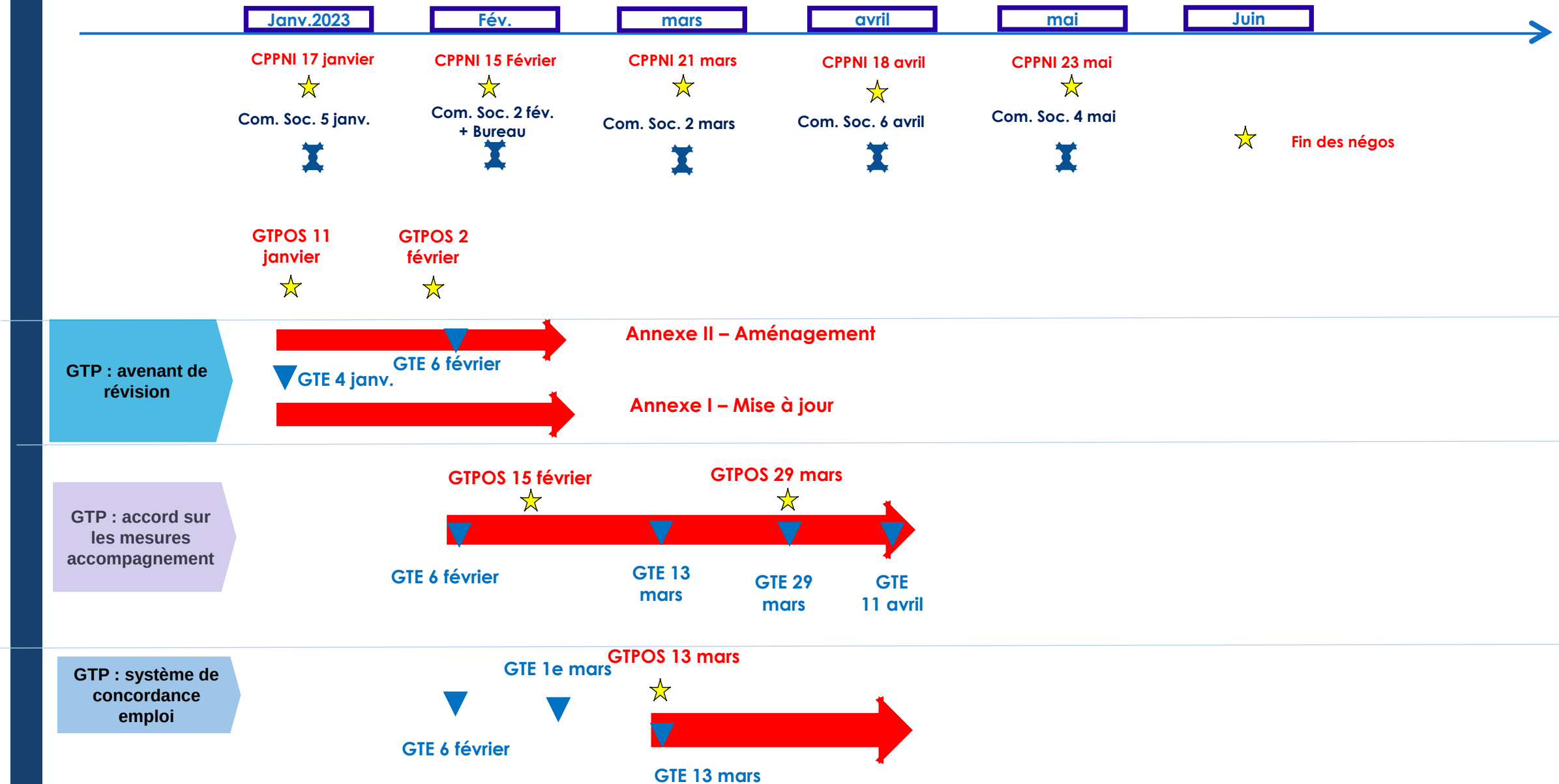
Proposition de rédaction : en reprenant en partie l'article 36 de la CCR MNA relative à l'indemnité panier allouée aux ouvriers des chantiers

« Il est alloué aux employés et ouvriers une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise, dont le montant est fixé par voie d'avenant.

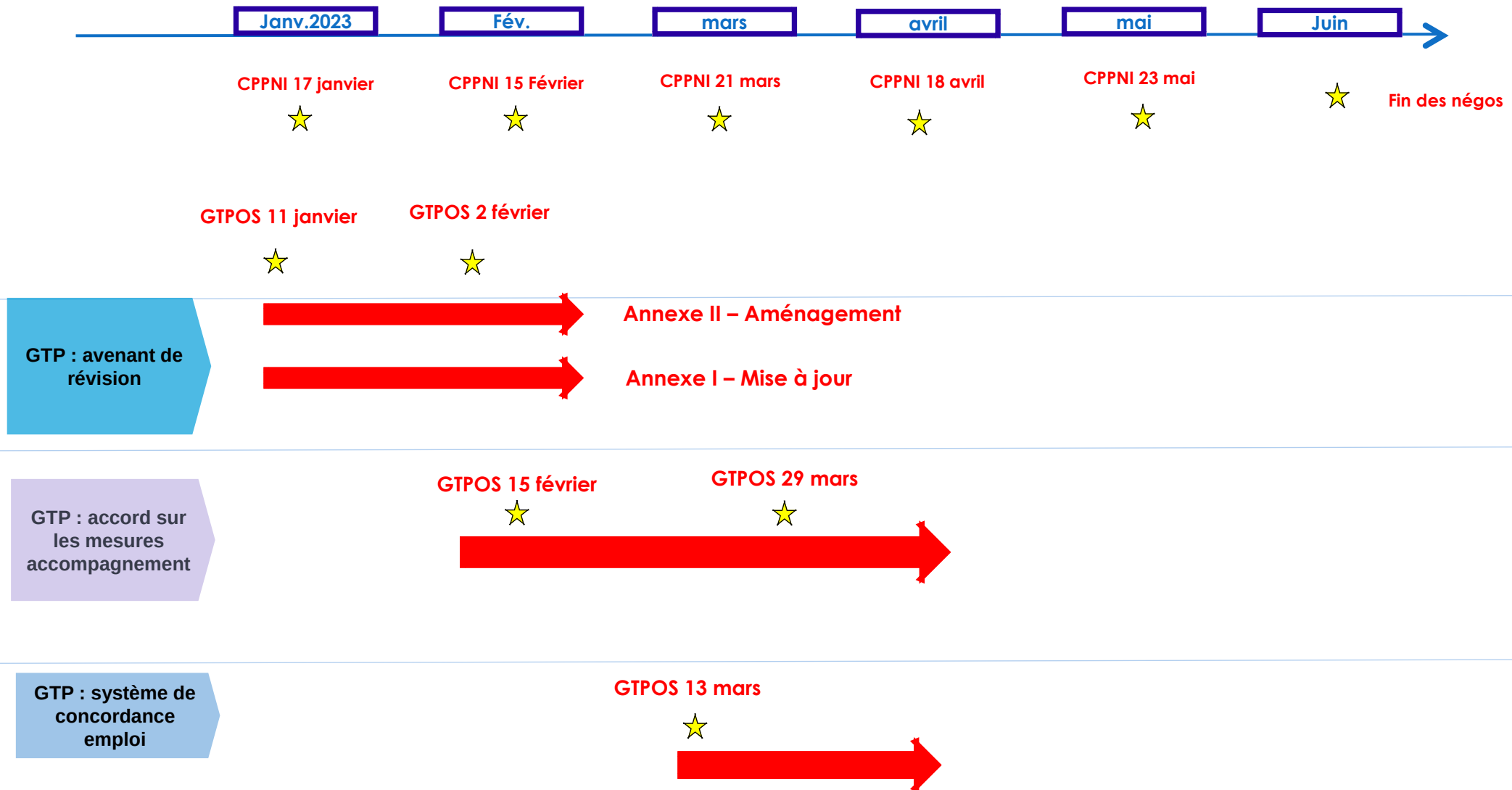
Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, ...) dans certaines entreprises.

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

2.3 Calendrier prévisionnel des négociations relative à la fusion des branches



2.3 Calendrier définitif des négociations relatives à la fusion des branches (version OSR)



Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3.1 – Conclusion de l’avenant PRO-A

Suite à la réserve d’extension contenue dans l’arrêté d’extension du 14 novembre 2022 (JORF du 25 novembre 2022), un avenant était nécessaire pour modifier les durées du dispositif Pro-A, afin de définir et lister les formations comprises entre 12 et 24 mois conformément aux dispositions légales.

→ L’avenant a été **signé** par la CFDT, la CFE-CGC ainsi que la CGT. La procédure **d’extension** a été demandée.

3.2 Enquête emploi rémunération pour les rapports de branche

- **Rapports de branche** : enquête emplois / salaires lancée fin 2022.

Pour rappel, ciblage de l'enquête : données salariales (2021), données d'entrées/sorties et données effectifs par métier, par genre, nombre de contrats d'alternance qui se transforment en contrats de travail.

Rappel du calendrier retenu :

- Envoi de l'enquête en décembre.
- En vue de permettre une présentation finale des rapports par le consultant fin janvier 2023.
- Présentation en CPNE de février 2023.

- **Kap Aérien** : autre enquête toujours en cours : interrogeant l'ensemble des entreprises mais nous enregistrons très peu de retours à date des entreprises.

Pour information, le dispositif « KAP AERIEN » est complémentaire aux parcours métiers déjà existants en entreprise ou chez les opérateurs pédagogiques du secteur. Il a vocation à faciliter l'intégration de nouveaux entrants, réactiver les savoirs de base des salariés en poste, participer au développement ou au maintien des compétences de communication vis-à-vis des clients ; il a vocation aussi à sensibiliser salariés et nouveaux entrants aux règles de sûreté, de sécurité et de qualité spécifiques au secteur de l'aérien, ...

→ **Date de clôture : 26 janvier 2023.**

→ Lien pour répondre à l'enquête : <https://fr.surveymonkey.com/r/NGVS762>

Point 4 : Actualité juridique sociale

4.1 Augmentation du SMIC au 1^e janvier 2023

Le décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance a été publié au JO du 23 décembre 2022 :

- En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, son montant est porté à **11,27 euros l'heure** ;
- A Mayotte, son montant est fixé à 8,51 euros l'heure.

→ Concrètement, le SMIC augmente ainsi de **1,81%**, portant ainsi son montant à :

- 1 709,28 € mensuel brut
- 20 511,36 € annuel brut.

Cette augmentation s'applique au 1^e janvier 2023.

4.2 Activité partielle pour les entreprises victimes d'un délestage électrique

Questions-réponses du Ministère du travail mis à jour

▪ **Conditions :**

L'entreprise concernée doit :

- Être « directement affectée » par le délestage
- Sans être en mesure d'aménager le temps de travail des salariés pour y faire face

Le Ministère précise que le recours à l'activité partielle est en « dernier recours ».

▪ **Régime applicable :**

Il est ainsi fait application du dispositif d'activité partielle de droit commun (motif « toutes autres circonstances exceptionnelles, sous-motif « délestage »). Le dispositif s'applique pendant la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production.

L'utilisation de ce motif permet aux entreprises de gagner en souplesse puisque l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable (art. R.5122-3 du code du travail).

L'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros.

Le salarié percevra 60% de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60% de 4,5 Smic.

Consultez le site de la DREETS explicitant ces mesures ([ici](#)).

4.3 Dernières publications législatives et réglementaires

- **Adoption de la loi « marché du travail, publiée au JO du 22 décembre :**

Pas de modification apportée compte tenu de la validation du projet de loi par le Conseil constitutionnel.

→ Voir la synthèse développée lors de la dernière Commission sociale.

- **Adoption de la LFSS pour 2023 publiée au JO du 24 décembre :**

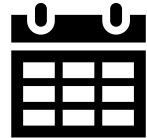
Principales mesures :

- Augmentation du PASS à 43 992 euros (3 666 euros mensuels) ;
- Prolongation du dispositif d'indemnisation dérogatoire des arrêts de travail liés à la Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2023 : sans délai de carence ni ancienneté minimale. Néanmoins, ces arrêts dérogatoires sont désormais restreints aux assurés testés positifs à la Covid-19 (test PCR ou antigénique) qui doivent s'isoler sans pouvoir continuer à travailler, y compris à distance.

- **Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 :**

Instauration d'une aide exceptionnelle et unique pour la 1^{ère} année suivant l'embauche d'un alternant en contrat de professionnalisation, d'un montant de 6 000 euros, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Prochaine Commission Sociale



Le jeudi 2 février 2023



De 10h à 12h00



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses *Métiers*

Présentation – avenant de révision de la
CCN TAPS

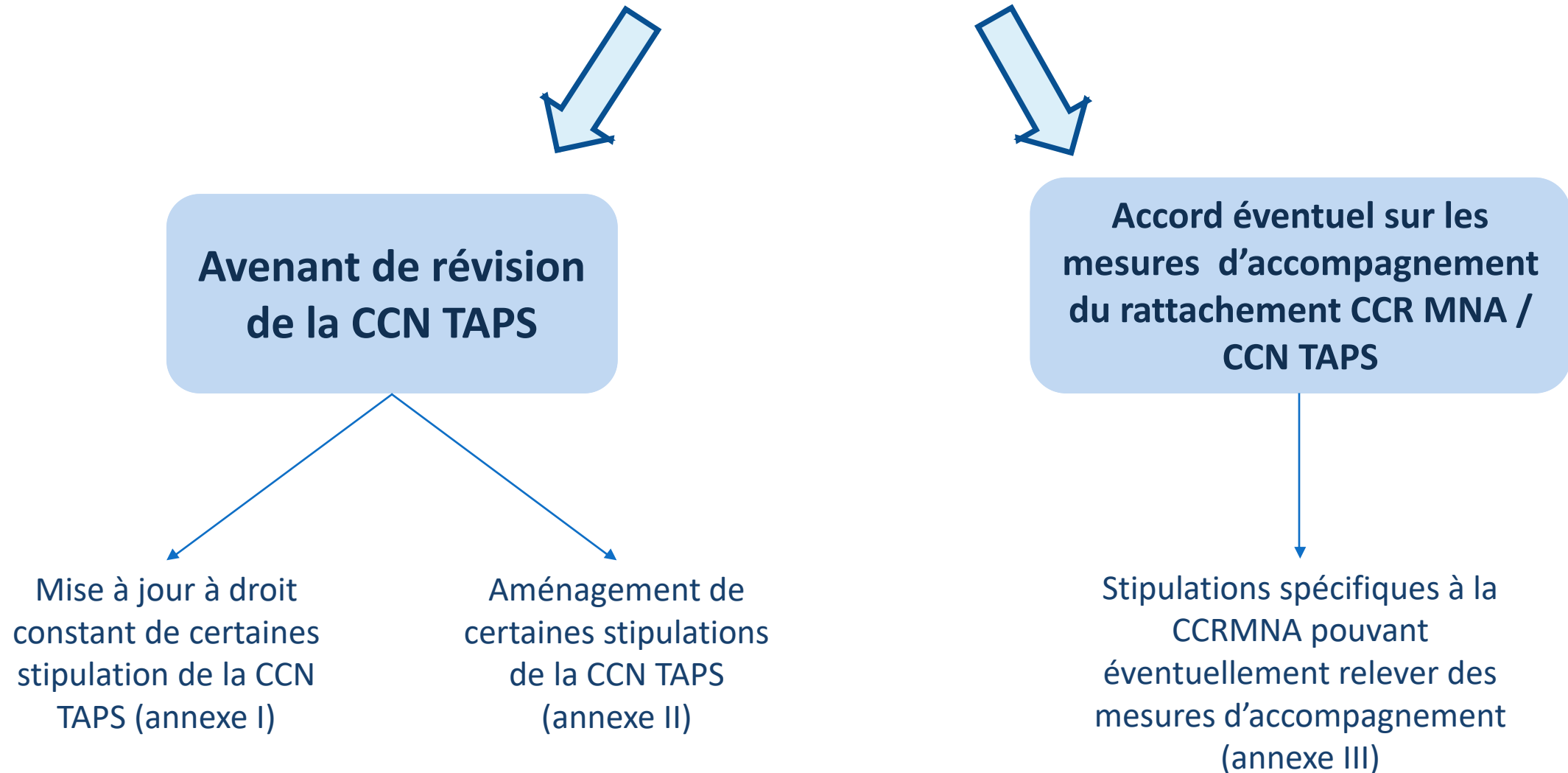
I) Rappels de la méthode et de l'accord cadre de fusion CCN TAPS / CCR MNA



Accord cadre relatif à la fusion CCN TAPS – CCR MNA

Suite à la conclusion de l'accord cadre par l'unanimité des partenaires sociaux le 14 décembre 2022, et suite au GT employeurs des 6 et 14 décembre.

1.1 Suite à la conclusion de l'accord cadre relatif à la fusion, négociation de 2 accords distincts :



1. Rappel des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 1 - Stipulations devant être mises à jour à droit constant suite évolutions législatives (1/2)

Article 4 - Exercice de l'action syndicale

Article 6 - Elections des représentants du personnel

Article 7 - Délégués du personnel

Article 8 - Comité d'entreprise

Article 10 - Embauche, examens ou essais

Article 14 - Déclassement

Article 19 - Conseil de discipline

Article 20 – Indemnité de licenciement

Article 21 - Indemnité de départ à la retraite → cf annexes cadres, AET, ouvriers

Article 28 – Parentalité

Article 30 - Congés exceptionnels pour événements de famille*

Article 31 - Service militaire

Article 33 - Formation des représentants du personnel : dans les C.H.S.-C.T des entreprises de moins de 300 salariés

~~Article 37 – Indemnité de servitude (voir annexe II)~~

*création d'un alinéa visant l'article L.3142-1-1 du Code du travail relatif au congé de deuil.

CONFIDENTIEL

1. Rappel des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 1 - Stipulations devant être mises à jour à droit constant suite évolutions législatives (2/2)

Annexe I CADRES :

Article 1 : objet (point b)

Article 3 : période d'essai

Article 7 : déplacements → ajout

Article 12 : départ en retraite

Annexe II : AET :

Article 3 : période d'essai

Article 12 : départ en retraite

Annexe III : OUVRIERS :

Article 5 : période d'essai

Article 13 : majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Article 16 : départ à la retraite

Article 17 : habillement

1. Rappels des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 2 - Stipulations devant être aménagées

Article 1 - Champ d'application

Article 28 - Parentalité

Article 37 - Indemnités de servitude

Article 11 - Annexe Ouvriers - Indemnité panier

Article 7 - Annexe AET indemnité panier

Création d'un article « indemnité panier » dans l'annexe I « cadres »

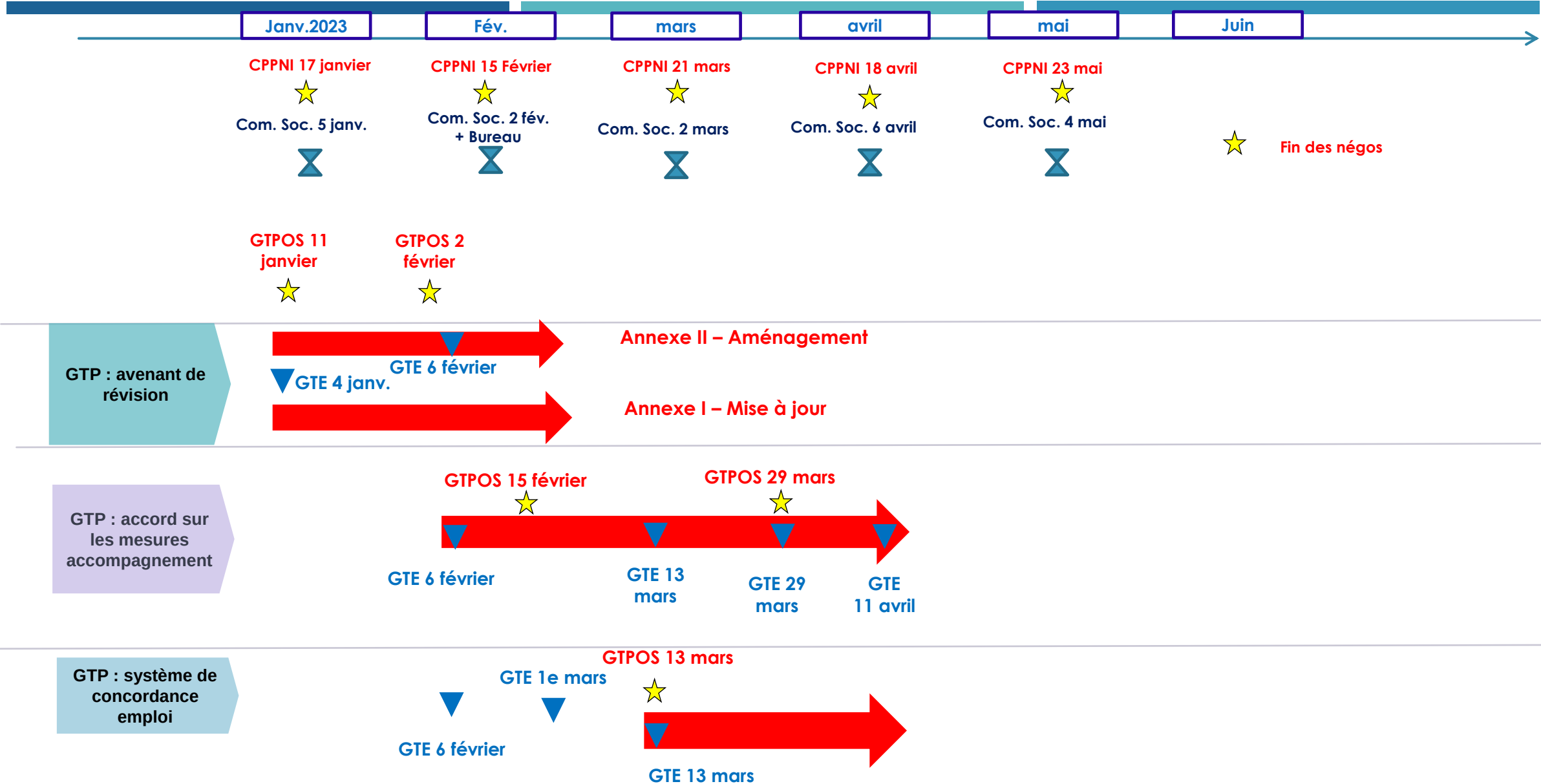
Création d'un article « habillement » dans les annexes I et II tel que rédigé dans l'article 17 de l'annexe III.

1. Rappels des annexes de l'accord cadre relatif à la fusion

Annexe 3 - Stipulations particulières à la CCRMNA pouvant éventuellement relever de mesures d'accompagnement

- Article 31 de la CCR MNA – Prime coordinateur
- Article 32 de la CCR MNA – Prime de non accident
- Article 33 de la CCRMNA – Prime de vacances
- Article 34 de la CCRMNA – Prime de fin d'année (mode de calcul)
- Article 27 de la CCRMNA – Travail le dimanche (majoration)

1. Calendrier prévisionnel des négociations relative à la fusion des branches



II) Proposition de rédaction : stipulations devant être mises à jour suite aux évolutions législatives (annexe I de l'accord cadre relatif à la fusion)



CCN TAPS



Article 4 – Exercice de l'action syndicale

a) Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi :

- convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

b) Réunions syndicales

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés, ce local peut être celui prévu à l'article 7.

c) Congrès ou assemblées statutaires

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

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

(Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.)

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

d) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

e) Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés ;
- et 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 4 – Exercice de l'action syndicale

a) Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi :

- convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

b) Réunions syndicales

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise. Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés, ce local peut être celui prévu à l'article 7.

c) Congrès ou assemblées statutaires

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

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

(Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.)

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

d) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

e) Heures de délégation

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

Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 6 – Elections des représentants du personnel (1/2)

L'élection des **délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise**, titulaires et suppléants, a lieu **tous les 2 ans** dans le mois qui précède l'expiration normale de leur mandat.

L'organisation et le déroulement des élections doivent faire l'objet d'un protocole entre le **chef d'entreprise** et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote.

Collèges électoraux :

La constitution des collèges électoraux et la répartition de l'ensemble des sièges à pourvoir pour chaque collège dans l'établissement se font par accord entre **le chef d'entreprise** et les organisations syndicales représentatives.

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des " ouvriers et employés ", chaque élu des " agents d'encadrement et techniciens " et chaque élu des " cadres " représente un nombre approximativement égal de personnel.

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

Les candidatures aux premier et second tours doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections (1).

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs.

b) Affichage et réclamations

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

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

*Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour est nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, mise à jour le cas échéant, sont affichées **1 semaine** à l'avance → car exclusion d'extension.*

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes **aux articles R. 2314-28 à R. 2314-30 (pour les DP) et R. 2324-23 à R. 2324-25 (pour le CE) du code du travail.**

Article 6 – Election des représentants du personnel (2/2)

c) Bureau de vote

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

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

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément aux articles L. 2314-21 à L. 2314-23 et R. 2314-5 (pour les DP) et les articles L. 2324-19 à L. 2324-21 et R. 2324-2 (pour le CE) du code du travail.

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

d) Déroulement du vote

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

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

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

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

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

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 6 – Elections professionnelles (1/2)

~~L'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, titulaires et suppléants, a lieu tous les 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale de leur mandat.~~

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 économique (CSE) 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 (art. L2314-4 CT). L'organisation et le déroulement des élections doivent faire l'objet d'un protocole entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote. **Il est mis en place et négocié dans les conditions légales et règlementaires 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.

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des " ouvriers et employés ", chaque élu des " agents d'encadrement et techniciens " et chaque élu des " cadres " représente un nombre approximativement égal de personnel.

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

Les candidatures aux premier et second tours doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections (1).

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs.

b) Affichage et réclamations

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

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

~~Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour est nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, mise à jour le cas échéant, sont affichées 2 semaines à l'avance.~~

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

Article 6 – Elections professionnelles (2/2)

c) Bureau de vote

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

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

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre 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.

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

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

Article 7 – Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il peut être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les heures normales de délégation sont celles prévues par la législation en vigueur ; toutefois, lorsque la dispersion géographique des installations d'un établissement donné représente une gêne particulière à l'exercice normal des fonctions des délégués de cet établissement, des accords portant majorations des heures desdits délégués sont négociés au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel sont reçus collectivement au moins 1 fois chaque mois par le chef d'établissement ou son représentant ; les dates et heures de réception sont fixées d'un commun accord.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

La direction d'une entreprise groupant plusieurs établissements peut recevoir, sur leur demande, les délégués de certains établissements pour l'examen des réclamations qui leur sont propres et n'auraient pu être réglées par d'autres voies.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Il est mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

Proposition nouvelle rédaction

Article 7 – Représentants du personnel

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.

Article 8 – Comité d'entreprise

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

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, le montant global, des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce comité a la charge, est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute.

Article 8 – Comité social et économique

L'institution et le fonctionnement des CSE 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 CSE est égal à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1999 salariés, 0,22% dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. Le budget alloué aux activités sociales et culturelles est fixé par 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 (Article L2312-81 C. trav.).

Article 10 - Embauche, examen ou essai

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition **du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.** Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel désignés par **le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.**

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres **du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel** qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Au point de vue physique, **l'aptitude à l'emploi est vérifiée à l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail attaché à l'entreprise. A défaut de médecin du travail attaché à l'entreprise, la visite médicale est passée chez le médecin du travail désigné par celle-ci et à sa charge.**

Proposition de nouvelle rédaction

Article 10 - Embauche, examen ou essai

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 CSE**.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel ; **ces derniers étant désignés par le CSE**.

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 CSE** 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 (art.R.4624-10 CT: visite d'information et de prévention). 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.

Article 14 - Déclassement

Lorsqu'un employeur est conduit à modifier **les conditions du contrat de travail** et à proposer à un salarié une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à l'emploi, il doit notifier, par écrit, à l'intéressé **les causes réelles et sérieuses** qui le conduisent à demander cette modification.

Dans le cas où le **déclassement** est consécutif à **une suppression ou à une modification d'emploi**, l'employeur doit auparavant explorer toutes possibilités d'affectation, au moment du **déclassement**, à un poste de niveau équivalent, y compris les possibilités de formation préalable.

Simultanément à la notification précitée, l'employeur, sauf avis contraire de l'intéressé, indique par écrit **aux délégués du personnel** concernés les propositions de **déclassement**.

L'intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des **difficultés économiques ou à des mutations technologiques** entraînant un déclassement, l'employeur doit informer chaque salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

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

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

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

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

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

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

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 14 – Modification du contrat de travail pour motif économique

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques, 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.

A 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.

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

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

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

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

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

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

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

Article 19 - Conseil de discipline

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

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

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

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 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 délégués du personnel** au lieu où siège le conseil.

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

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

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

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

Article 19 - Conseil de discipline

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

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

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

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

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 2 membres désignés par l'employeur ;
- de 2 représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et **désignés par les membres du CSE**, au lieu où siège le conseil.

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

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

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

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

Article 20 – Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte **1 an** d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

- **0-5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois** de salaire par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise = cadres et AET, ouvriers employés
- 5-10 ans : **1/5 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, 3/5 de mois pour les AET, ouvriers
- 15-20 ans : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les AET, ouvriers
- 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 **d'appointements**.

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

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

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculée comme il est indiqué ci-dessus, peut être réduit après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, de 25 % en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif de l'entreprise.

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 20 – Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte **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 = cadres et AET, ouvriers employés
- 5-10 ans : **1/4 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, 3/5 de mois pour les AET, ouvriers
- 15-20 ans : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les AET, ouvriers
- 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*.

~~Le montant de l'indemnité de licenciement, calculée comme il est indiqué ci-dessus, peut être réduit après avis du comité social et économique, de 25 % en cas de licenciement collectif provoqué pour des motifs économiques tels que définies par la loi (à préciser au regard de la loi) et si ce licenciement affecte au minimum 20 % de l'effectif de l'entreprise.~~

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

Article 21 – Départ ou mise à la retraite du salarié

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 **avant 65 ans, à l'initiative de l'employeur, sont définies par accord de branche.**

Proposition de rédaction nouvelle

Article 21 – Départ ou mise à la retraite du salarié

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 du présent accord.

Article 28 – Parentalité (1/2)

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 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. 1225-17 à L. 1225-26**.

4° Allaitement.

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

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé d'adoption.

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à **L. 1225-44** et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

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

2° Congé parental d'éducation.

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

Article 28 – Parentalité (2/2)

3° Congé pour enfant malade.

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par 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.122-28-8)	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 (1).

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.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 28 – Parentalité (1/2)

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 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 bénéficie 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.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 28 – Parentalité (2/2)

4° Congé pour enfant malade.

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par 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. 1225-6 I 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 (1).

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.

Article 30 - Congés exceptionnels pour événements de famille

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

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- **mariage** de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : **4** jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, **beaux-parents**, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- **décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.**

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 30 - Congés exceptionnels pour événements de famille

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

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- 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, ~~beaux-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.

Article 31 – Service militaire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du **service militaire** ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Pendant la durée du service, l'employeur garde la faculté de licencier des bénéficiaires des 2 alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés. Il doit dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires prévues par la loi sur le recrutement et d'une durée au plus égale à 30 jours par an, non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par le salarié. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué au moment de son départ.

Un jour de congé rémunéré est accordé pour la participation à l'appel de préparation à la défense d'un salarié ou d'un apprenti âgé de 16 à 25 ans.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 31 –Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté

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 (= art. 3142-89 C. trav.). 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).

Article 33 - Formation des **représentants du personnel dans les CHSCT** des entreprises de moins de 300 salariés- (1/2)

a) Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de **représentant du personnel au CHSCT** dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions définies par le premier alinéa de **l'article L. 4614-14, alinéa 1, du code du travail**.

b) Nature de la formation

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

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

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

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

La formation des membres du **CHSCT** est imputable aux jours de congé d'éducation concernant la formation économique, sociale et syndicale.

Article 33 - Formation des **représentants du personnel dans les CHSCT** des entreprises de moins de 300 salariés (2/2)

d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des **représentants du personnel au CHSCT** sont les suivantes :

- les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ;
- les instituts spécialisés ;
- les organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutes ces institutions précitées délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

e) Frais pris en charge par l'employeur au titre de la formation et maintien de la rémunération des intéressés

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

L'employeur prend en charge sur présentation des justificatifs :

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, **une fois et demie le montant de l'aide financière accordé par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes (montant fixé par arrêté ministériel)** ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant journalier de **l'indemnité de mission des fonctionnaires du groupe II (montant fixé par arrêté ministériel)**.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 33 - Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises (1/2)

a) Bénéficiaires

Dans toute entreprise, les membres de la délégation du personnel du 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 ~~ouvrables~~ 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 ~~d'éducation concernant la~~ de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. (art.L2145-8)

Proposition de nouvelle rédaction

Article 33 - Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises (2/2)

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) (Articles R2315-20 à R2315-22 CT)

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.

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.

Proposition de nouvelle rédaction

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 régi~~ par ~~l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et les accords interprofessionnels en vigueur~~ qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus ;
- c) Les cadres occupant des fonctions supérieures à celles définies dans la présente convention annexe.

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 83e jour** pour les cadres des groupes I et II, le délai de prévenance, sauf faute 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 165e 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.

Proposition de rédaction

Article 3 – Période d’essai

La durée de période d'essai est de 4 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 83e jour pour les cadres des groupes I et II, le délai de prévenance, sauf faute 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 165e 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.~~

~~En cas de rupture à l’initiative de l’employeur, un préavis est observé, sauf faute grave ou force majeure, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit :~~

- ~~- 2 semaines, en cas d’une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois ;~~
- ~~- 1 mois, après 3 mois de présence du salarié.~~

~~En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant (art. L1221-26) :~~

- ~~- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;~~
- ~~- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.~~

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**.

Proposition de nouvelle rédaction

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 membres du CSE.

Article 12 – Départ ou mise à la retraite du salarié

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 pro rata 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.

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 12 – Départ ou mise à la retraite du salarié

L'âge normal de la cessation de service est fixé **conformément à la législation en vigueur**, 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 **aux dispositions légales** 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 **de salaire**.

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 pro rata temporis.

Dans le cas où un cadre prend sa retraite à son initiative ou par suite de maladie, à un âge compris **entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L1237-5 du Code du travail**, 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.

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

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

Annexe II : « Agents de maîtrise et techniciens »



Article 3 – Période d’essai

La durée de la période d'essai est de **1 mois**.

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

En cas de prolongation, un préavis **réciproque** de **1 semaine** est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 3 – Période d'essai

La durée de la période d'essai est de 3 mois.

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

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis ~~réiproque de 1 semaine~~ est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant (art. L1221-26) :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

Article 12 – Départ en retraite

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 (1).

L'agent d'encadrement ou le technicien prenant sa retraite à **un âge égal ou supérieur à 65 ans** reçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise (2).

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base d'un 6e de mois de salaire par année d'ancienneté.

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 pro rata temporis (2).

Toutefois l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois **d'appointements**.

Dans le cas où un agent d'encadrement ou un technicien ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite à son initiative, **à un âge compris entre 60 et 65 ans**, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus.

Proposition de rédaction nouvelle

Article 12 – Départ en retraite

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

L'agent d'encadrement ou le technicien prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur **aux dispositions légales** reçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise (2).

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base **de 1/6** de mois de salaire par année d'ancienneté.

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 pro rata temporis (2).

Toutefois l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois **de salaire**.

Dans le cas où un agent d'encadrement ou un technicien ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite à son initiative, ~~à un âge compris entre 62 et 69 ans~~ **entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L1237-5 du Code du travail**, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus.

Annexe III : « Ouvriers et employés »



Article 5 – Période d'essai

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

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de **1 mois**.

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

En cas de prolongation, un préavis **réciproque** de **1 semaine** est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 5 – Période d’essai

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

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de 2 mois.

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

En cas de rupture à l’initiative de l’employeur, un préavis ~~réciroque de 1 semaine~~ est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d’une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant (art. L1221-26) :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

Article 13 - Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

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

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après **consultation** du **comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail**.

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 13 - Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

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

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après consultation **des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.**

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

Le montant de ces primes est fixé par la direction, après consultation des **membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.**

Article 16 – Indemnité de départ à la retraite

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 Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale (1).

L'ouvrier ou l'employé prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à **65 ans** reçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois.

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 *pro rata temporis*.

Dans le cas où l'ouvrier, ou l'employé, ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre **60 et 65 ans**, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 16 – Indemnité de départ à la retraite

L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale (1).

L'ouvrier ou l'employé prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois de salaire.

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 *pro rata temporis*.

Dans le cas où l'ouvrier, ou l'employé, ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L1237-5 du Code du travail, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus.

Article 17 – Habillement

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 17 – Habillement

L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis **des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.**

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

III) Proposition de rédaction : stipulations devant être aménagées (annexe II de l'accord cadre relatif à la fusion)



Annexe 2 - Stipulations devant être aménagées

Article 1 - Champ d'application

Article 28 - Parentalité

Article 37 - Indemnités de servitude

Article 11 - Annexe Ouvriers - Indemnité panier

Article 7 - Annexe AET indemnité panier

Création d'un article « indemnité panier » dans l'annexe I « cadres »

Création d'un article « habillement » dans les annexes I et II tel que rédigé dans l'article 17 de l'annexe III.

CCN TAPS



Article 1 – Champ d'application

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

- 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 des entreprises de transport aérien énumérés ci-après **et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue** :

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

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

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature 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 (1) à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité.

Proposition de nouvelle rédaction

Article 1 – Champ d'application

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

- 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 ~~et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue~~ :

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

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

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature 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 (1) à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité.

Rappel de la rédaction nouvelle suite à māj CCN TAPS

Article 28 – Parentalité (1/3)

a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 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 bénéficie 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.

Rappel de la rédaction nouvelle suite à māj CCN TAPS

Article 28 – Parentalité (2/3)

4° Congé pour enfant malade.

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par 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. 1225-6 I 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 (1).

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.

Article 28 – Parentalité (3/3)

5° Congé de présence parentale

Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité attesté par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en activité à temps partiel ou le fractionner.

Les modalités de prise du congé de présence parentale sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 37 - Indemnité **de servitude**

Tout salarié qui, pour les besoins du service, est contraint de se déplacer en dehors des heures où il pourrait utiliser les transports en commun lorsqu'ils existent, est indemnisé des frais qu'il est ainsi amené à engager. Cette indemnisation intervient dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les délégués syndicaux, ou à défaut les délégués du personnel. En l'absence d'un tel accord, l'indemnisation se fait sur justifications.

En l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun, tout salarié est indemnisé des frais liés à cette servitude particulière dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement.

Proposition de stipulation aménagée

Article 37 - Indemnité transports

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 délégués syndicaux, 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.

Annexe I : « Cadres »



Stipulation aménagée

Création d'un article 8 - « Habillement »

Création d'un article 8 « habillement » qui reprend la rédaction de l'article 17 de l'annexe III ouvriers et employés (mise à jour à droit constant).

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

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

Stipulation aménagée

Création d'un article 9 - « Indemnité panier »

Reprise du 1^{er} alinéa de l'article 36 de la CCR MNA relative à l'indemnité panier allouée aux ouvriers des chantiers

« Il est alloué aux cadres une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, ...) dans certaines entreprises.

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

Réorganisation article 10 (suite à la création des articles 8 et 9)

Article 10 - Mutation

L'article 10 fusionne les anciens article 8 « mutation en territoire métropolitain » et article 9 « mutation hors du territoire métropolitain »

1° 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 étendue, 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.

2° 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, lorsque 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.

Annexe II : « Agents de maîtrise et techniciens »



Article 7 – Indemnité panier

« Les agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 4 heures de travail pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 7 – Indemnité panier

Proposition de rédaction : en reprenant du 1^e alinéa de l'article 36 de la CCR MNA relative à l'indemnité panier allouée aux ouvriers des chantiers

« Il est alloué aux agents d'encadrement et techniciens une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, ...) dans certaines entreprises.

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

Stipulation aménagée

Création d'un article 10 - « Habillement »

Création d'un article 10 « habillement » qui reprend la rédaction de l'article 17 de l'annexe III ouvriers et employés.

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

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

Annexe III : « Ouvriers et employés »



Article 11 – Indemnité panier

« Les ouvriers ou employés effectuant au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures, bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

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

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

Proposition de nouvelle rédaction

Article 11 – Indemnité panier

Proposition de rédaction : en reprenant l'alinéa 1e de l'article 36 de la CCR MNA relative à l'indemnité panier allouée aux ouvriers des chantiers

« Il est alloué aux employés et ouvriers une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise, dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, ...) dans certaines entreprises.

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