

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
7 mai 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Participants :

En distanciel

Patricia FAVRET (GROUPE ALYZIA / 3S)
Vy LAM (AIR CANADA)
Maryam GUERIDA (AIR CARAIBES ATLANTIQUE)
Isabelle MICHALAK (CORSAIR)
Mohammed GUENICHE (LADYBIRD)
Cécile WILLMORE (AMERICAN AIRLINES)
Maureen BALAGUER (AMERICAN AIRLINES)
Valérie MOLENAT (AIR FRANCE)
Virginie LEMAIRE (AIR FRANCE)
Alexa MILANINI (SIGNATURE FLIGHT)
Frederic ORDENER (AVIAPARTNER)
Wahiba BETTAHAR (DREAMJET LA COMPAGNIE)
Margaux TRATTO (TRANSAVIA)
Romain MILLERE (TRANSAVIA)

En présentiel

Hélène CLAVE (FNAM)
Liete DA COSTA (FNAM)
Sonia SELLOU (FNAM)

Rappel de l'ordre du jour :

1. Tour de table

- Climat social

2. Négociations de branche

- Point sur la négociation relative à l'accord dialogue social et l'avenant de révision de l'article 4 de la CCN TAPS
- Point sur la négociation relative à la participation
- Agenda social : groupe de travail employeur sur le fonds d'investissement et de prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

3. Actualités Emploi-Formation

- Diagnostic sur le handicap : enquête Agefiph et présentation de l'association Hanvol
- Rapport de branche Edition 2024 : calendrier de lancement de l'enquête

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
7 mai 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

4. Actualité juridique sociale

- Promulgation de la loi « DDAUE » et nouvelles précisions des règles relatives à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
- Echec des négociations interprofessionnelles sur le pacte de la vie au travail : quels impacts pour les entreprises ?
- Actualité jurisprudentielle du secteur notamment sur le personnel navigant

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	GROUPE ALYZIA / 3S Climat social calme. AVIAPARTNER Climat très calme, préparation pour le début de la saison, quelques problématiques liées à la nouvelle loi sur l'acquisition des congés payés pendant la maladie. TRANSAVIA Accord QVT signé en avril, conclu pour une durée de 3 ans. Début des négociations sur l'intéressement et la participation. Quelques sujets sur les congés payés, avec des demandes de salariés ayant quitté l'entreprise. CORSAIR NAO en cours pour le personnel au sol et le personnel navigant. Climat social plutôt calme, avec quelques demandes liées aux congés payés. DREAMJET / LA COMPAGNIE NAO pour 2023 achevées (PN) et fin des négociations sur l'intéressement. Concernant la nouvelle loi sur les congés payés : réception d'un courrier du SNPL et quelques demandes de collaborateurs. AIR CARAIBES ATLANTIQUE NAO achevées en avril pour les PNT, PNC et PS. Climat social calme. AMERICAN AIRLINES Climat social calme, ouverture des NAO début mai.

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
7 mai 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	LADYBIRD Climat social plutôt calme. Elections professionnelles sur Orly en juin. AIR FRANCE Climat calme. AIR CANADA Climat social calme, préparation des JOP 2024.
Point 2 : Négociation de branche	Point sur la négociation relative à l'accord dialogue social et l'avenant de révision de l'article 4 de la CCN TAPS Comme convenu, présentation de 2 projets d'avenant lors de la CPPNI du 23 avril (ouverts à signature jusqu'au 15 mai 2024) : <i>Un projet d'avenant de l'accord sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche du 23 juin 2021 : qui proroge l'accord existant pour l'harmoniser avec le cycle de représentativités syndicale et patronale de branche (2025-2029).</i> <i>Un projet d'avenant de révision des articles 4 et suivants de la CCN TAPS : révision à droit constant afin de demander l'extension de l'accord et harmonisation de l'architecture de ces articles en regroupant la rédaction de l'article 4 et des articles 4.1 et suivants.</i> Par ailleurs, à la demande d'une organisation syndicale, la Fnam va créer un espace CPPNI en ligne pour permettre l'accès à certains documents liés à la CPPNI, ainsi qu'aux accords et à l'interprétation de certains articles de la CCN TAPS. Cet espace sera géré et administré uniquement par la Fnam, et ne sera accessible qu'aux membres de la CPPNI (OSR, DGAC, représentants d'entreprise membres). Point sur la négociation relative à la participation Rappel : nouvelle obligation des branches d'ouvrir une négociation sur un dispositif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, d'ici le 30 juin 2024, avec un régime pouvant déroger à la formule légale. Une OSR a demandé d'ouvrir une négociation sur ce sujet. Ces négociations ne peuvent pas être menées pour des raisons juridiques. → cf présentation (page 11). Agenda social : groupe de travail employeur sur le fonds d'investissement et de prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
7 mai 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	Il s'agit d'une nouvelle obligation de négocier prévue par LFRSS du 14 avril 2023 – codifié à l'article L.4163-2-1 C. trav. (cf slides). Lancement d'un GTE sur ce point au moins de juin. Cette négociation permet de lister les métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, et ainsi aux entreprises de bénéficier du fonds pour financer par exemple des actions de prévention et sensibilisation à destination des salariés.
Point 3 : Actualité Emploi/Formation	• Diagnostic sur le handicap : Diagnostic sectoriel de l'Agefiph et présentation de l'association Hanvol L'Agefiph va mener un diagnostic sectoriel dans notre secteur afin de disposer d'une analyse qualitative et quantitative, conformément à ce qui a été validé lors de la dernière CPNE. Pour ce faire, les entreprises sont invitées à participer à des entretiens collectifs et entretiens individuels (cf slide page 17). • Rapport de branche édition 2024 : calendrier de lancement de l'enquête Lancement de l'enquête : fin juin 2024 et clôture 10 septembre 2024 → livrable en CPNE 1ere quinzaine de novembre 2024 (cf présentation). • Présentation de l'association Hanvol Association ayant pour objectif d'accompagner des demandeurs d'emploi ou des étudiants en situation de handicap par la formation en alternance, dans le secteur de l'industrie aéronautique et spatiale. Objectif en 2025 : élargir le champ d'action de l'association pour développer l'accompagnement dans le secteur du transport aérien (en plus de l'aéronautique et spatial). ➔ 40 à 45 personnes en situation de handicap sont accompagnées par Hanvol chaque année (coaching individuel, POEC, ...) ➔ Plusieurs entreprises partenaires.
Point 4 : Actualité juridique sociale	• Promulgation de la loi « DDAUE » et nouvelles précisions des règles relatives à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail CF slide page 21 + note de la Fnam mise à jour. • Echec des négociations interprofessionnelles sur le pacte de la vie au travail : quels impacts pour les entreprises ?

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
7 mai 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	Des négociations interprofessionnelles ont été engagées sur l'emploi des seniors, les transitions et reconversions professionnelles, la prévention de l'usure professionnelle et le CETU. En avril 2024, un projet d'accord national interprofessionnel a été ouvert à signature mais il n'a pas été signé par les OSR (CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA). Conséquence directe : la limitation du bonus-malus, qui affectait directement notre secteur en l'excluant, est désormais suspendue en l'absence d'ANI. • Actualité jurisprudentielle du secteur notamment sur le personnel navigant – cf présentation
--	---

Prochaine réunion : **jeudi 6 juin** de 10h à 11h30

Pièce jointe : Le support de présentation



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

Commission sociale
Mardi 7 mai 2024

Ordre du jour

1. Tour de table

- Climat social

2. Négociations de branche

- Point sur la négociation relative à l'accord dialogue social et l'avenant de révision de l'article 4 de la CCN TAPS
- Point sur la négociation relative à la participation
- Agenda social : groupe de travail employeur sur le fonds d'investissement et de prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

3. Actualités Emploi-Formation

- Diagnostic sur le handicap : enquête Agefiph et présentation de l'association Hanvol
- Rapport de branche Edition 2024 : calendrier de lancement de l'enquête

4. Actualité juridique sociale

- Promulgation de la loi « DDAUE » et nouvelles précisions des règles relatives à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
- Echec des négociations interprofessionnelles sur le pacte de la vie au travail : quels impacts pour les entreprises ?
- Actualité jurisprudentielle du secteur notamment sur le personnel navigant

Point 1 : Tour de table

1 – Tour de table

- Climat social

Point 2 : Négociation de branche

2. Négociations de branche

1.1) Point sur la négociation relative à l'accord dialogue social et l'avenant de révision de l'article 4 de la CCN TAPS

Comme convenu, présentation de 2 projets d'avenant lors de la CPPNI du 23 avril :

▪ **Projet d'avenant de l'accord sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche du 23 juin 2021 :**

Proposition de **proroger l'accord existant pour l'harmoniser avec le cycle de représentativité syndicale et patronale de branche (2025-2029)**, pour plus de cohérence (la plupart des branches suivent cette périodicité). Il sera applicable **jusqu'au 31 décembre 2025**.

Il s'agit ainsi d'un maintien des dispositions prévues par l'accord existant qui ne sont pas modifiées (soit 130 jours / OSR de branche répartis par représentants en fonction de l'activité représentée : compagnie aérienne, assistance en escale, aéroports).

▪ **Projet d'avenant de révision des articles 4 et suivants de la CCN TAPS :**

Révision à droit constant afin de demander l'extension de l'accord et **harmonisation de l'architecture de ces articles** en regroupant la rédaction :

- De l'article 4 actuel : révisé par l'avenant de révision du 25 avril 2023 mais comportant une exclusion d'extension ;
- Les articles 4.1 et suivants : ajoutés par l'avenant du 23 juin 2021 mais non étendus.

→ Ces articles sont regroupés dans un article unique intitulé « Exercice de l'action syndicale et dialogue social de branche » actualisant la rédaction prévue par l'avenant du 23 juin 2021 qui avait révisé l'article 4 de la CCN TAPS (en créant des sous-articles 4.1 et suivants).

Ces avenants sont ouverts à signature jusqu'au 15 mai 2024. L'extension des deux avenants sera ensuite demandée par la Fnam.

2. Négociations de branche

1.1) Rappel des dispositions prévues par l'accord relatif aux moyens complémentaires du 23 juin 2021 :

Maintien des dispositions prévues par cet accord prorogé jusqu'au 31 décembre 2025 :

- **40 jours** dédiés à l'activité « compagnies aériennes » ; **40 jours**, majorés de 10 jours, dédiés à l'activité « entreprises d'assurances en escales », pour les travaux de fusion des conventions collectives (CCN TAPS / CCR MNA) ; **40 jours** dédiés à l'activité « aéroports » et aux activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.
- les moyens complémentaires sont attribués par **l'organisation syndicale représentative à des salariés mandatés d'entreprises couvertes par la CCN TAPS.**
- les temps consacrés aux réunions des instances paritaires (CPPNI, CPNEFP, CPPO, SPP, les instances de gouvernance d'AKTO) **ne sont pas décomptés sur les moyens complémentaires** → pour la participation à ces réunions, application de la CCN TAPS.
- un **maintien de salaire par l'employeur** pendant les jours utilisés au titre de ces moyens complémentaires ;
- en cas d'utilisation de ces moyens complémentaires, **l'OSR en fera la demande auprès de l'entreprise et informera la Fnam** (un suivi dans l'utilisation de ces moyens est réalisé par la Fnam une fois par an en CPPNI, et un retour d'expérience à l'échéance de l'accord – donc tous les 3 ans).

2. Négociations de branche

1.1) L'essentiel de l'avenant révisant à droit constant les articles 4, 4.1 et suivants de la CCN TAPS :

- La diffusion de tracts syndicaux :

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

- La CPPNI (précision de certaines missions et création d'une adresse mail générique dédiée à la CPPNI) :

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

→ Obligation légale d'établir un rapport annuel d'activité sur les accords d'entreprise dont les thématiques priment sur l'accord de branche.

Ainsi, les entreprises devront désormais transmettre leurs accords collectifs portant sur les thèmes suivants :

- ❖ Durée du travail, répartition et aménagement d'horaires
- ❖ Repos et jours fériés
- ❖ Congés payés et autres congés
- ❖ Compte épargne-temps

→ Transmission à l'adresse mail générique suivante (seule la Fnam aura accès aux accords d'entreprise conclus) :

cppni-taps@fnam.fr

2. Négociations de branche

1.1) L'essentiel de l'avenant révisant à droit constant les articles 4, 4.1 et suivants de la CCN TAPS :

- **Mise à jour du congé de formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale** (ajout du volet environnemental tel que prévu par la loi Climat et résilience de 2021)
- **Ajout de la protection contre le licenciement** dont bénéficient les salariés mandatés par une OSR pour la participation aux réunions de la CPPNI (obligation légale, à défaut, réserve d'extension)
- **Ajout de conditions concernant la prise en charge des frais de déplacement** pour la participation aux instances paritaires de branche :

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

- **Rappel de la prise en charge par l'Agfnp du maintien de salaire des salariés participant aux réunions CPPNI pour les entreprises de moins de 50 salariés** (obligation de le mentionner, à défaut, réserve d'extension) :

« Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une prise en charge, par l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) de la rémunération de leurs salariés participant aux négociations de branche sur la base d'un montant forfaitaire fixé par le ministre du Travail ».

2. Négociations de branche

1.2) Création en cours d'un espace CPPNI en ligne accessible uniquement aux membres de la CPPNI :

Afin de répondre à une demande syndicale, la Fnam a proposé de créer d'un espace CPPNI en ligne qui serait organisé ainsi, sous forme de 4 onglets :

CPPNI	Accords	Interprétation	Documentation
• Ordres du jour • Comptes-rendus • Présentations	• Derniers accords conclus • CCN TAPS dans une version consolidée	• Interprétations des articles de la CCN TAPS	• Agenda social • Veille juridique • Autres documentations

Il contiendra également un « dashboard » avec un calendrier mensuel rappelant les dates de réunions ou les évènements du mois en cours.

Pour des raisons de confidentialité et sécurité, l'espace CPPNI ne sera accessible qu'aux membres de la CPPNI (accès nominatif aux représentants d'OSR de branche, DGAC, et la Fnam – pôle social et représentants d'employeurs participant aux CPPNI). **Il sera administré et géré exclusivement par la Fnam.**

L'espace CPPNI pourra être amené à évoluer dans son architecture et dans son contenu.

Une adresse mail générique dédiée a également été créée : cppni-taps@fnam.fr

→ Présentation du livrable : au plus tard pour la CPPNI du 25 juin 2024.

2. Négociations de branche

2) Point sur la négociation relative à la participation

Pour rappel, la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur prévoit **une obligation d'ouvrir une négociation au niveau de la branche sur ce dispositif de participation d'ici le 30 juin 2024 pour les entreprises de moins de 50 salariés**, avec un régime dérogatoire au régime légal portant tant sur le calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) que sur les modes de distribution .

La loi prévoit que lorsqu'une organisation syndicale demande d'ouvrir une négociation sur ce sujet, celle-ci doit s'ouvrir dans les 15 jours suivants la demande. La CFDT a demandé l'ouverture de ces négociations.

Problématique juridique : la DGT considère qu'une branche = une convention collective.

- La CCN TAPS ne couvre que le personnel au sol du transport aérien, et pas le personnel navigant.
- Or, un régime de participation, pour être valable, doit s'appliquer à l'ensemble des salariés d'une entreprise.

Il n'est donc pas possible de conclure un accord sur un régime de participation de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il ne pourra pas être agréé par la DGT (car il conduirait certaines entreprises à exclure le PN des bénéficiaires) et donc ne pourra pas être appliqué par les entreprises.

2. Négociations de branche

3) Agenda social : groupe de travail employeur sur le fonds d'investissement et de prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Pour rappel, il s'agit d'une **obligation de négocier** prévue par la loi de finance rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023 – codifié à l'article L.4163-2-1 C. trav. :

*« Les branches professionnelles engagent, dans les deux mois suivant la promulgation de la présente loi, une négociation en vue d'aboutir à **l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4163-2-1 du même code.** Pour les dépenses engagées en 2023, le fonds établit ses orientations mentionnées à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale en se fondant sur les données disponibles relatives à la sinistralité et aux expositions professionnelles ».*

Les facteurs de risques professionnels dits ergonomiques (art. L.4161-1, I, 1° C. du trav.) :

« I. -Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

a) Manutentions manuelles de charges ;

b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

c) Vibrations mécaniques ».

→ L'obligation de négocier ne concerne que la liste des métiers et des activités exposés à ces trois facteurs de risques exclusivement.

2. Négociations de branche

3) Agenda social : groupe de travail employeur sur le fonds d'investissement et de prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

▪ A quoi sert cette liste établie par les branches ?

Cette liste de métiers permet d'identifier les métiers et activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques. Cette mesure s'intègre dans un nouveau dispositif, le **fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle** (FIPU), créé par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Ce fonds va permettre notamment de financer :

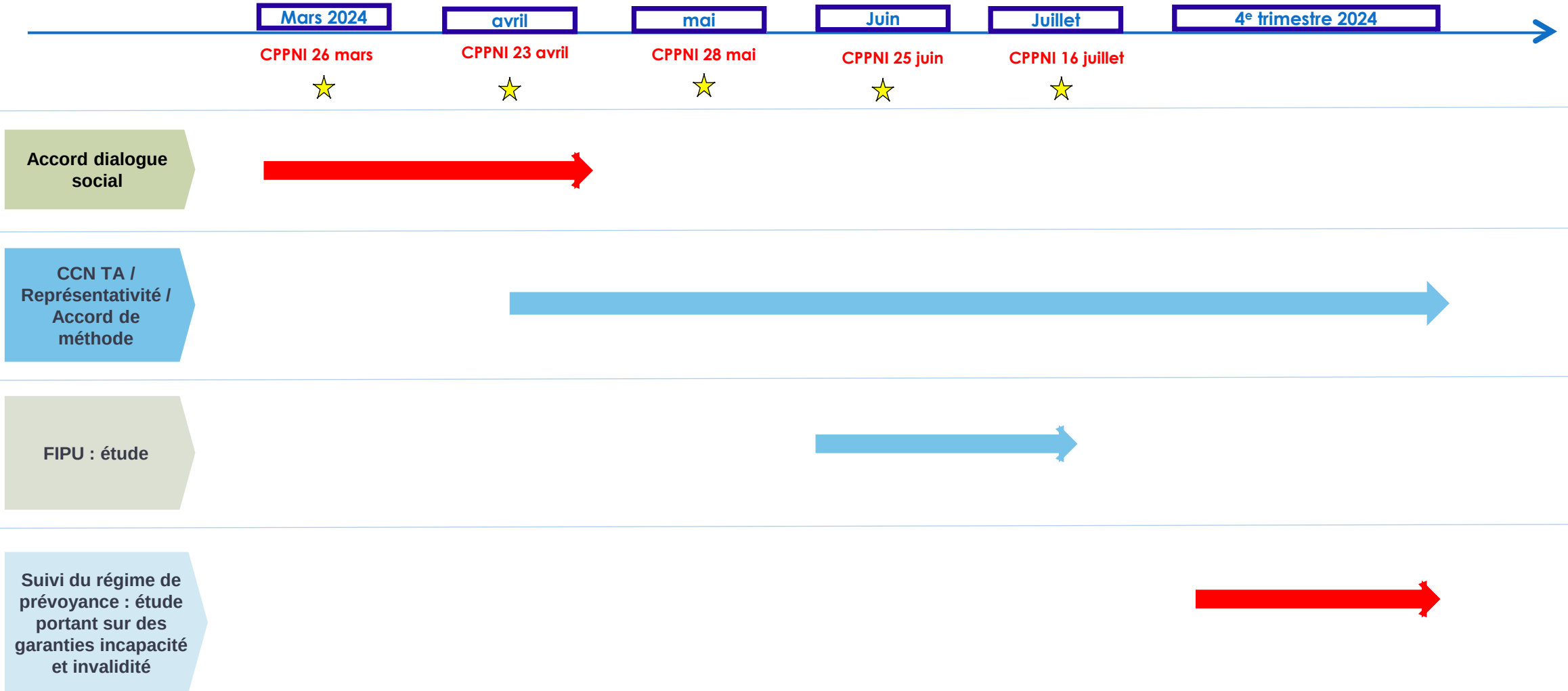
- Des entreprises, pour les aider à mettre en œuvre des actions de prévention et de sensibilisation à destination de leurs salariés;
- Des organismes de prévention des branches, comme l'Organisme professionnel prévention bâtiment travaux publics (OPPBTP) ;
- Les commissions AT-Pro, pour que les salariés puissent bénéficier de congé de reconversion professionnelle.

Les listes de métiers élaborées par les branches permettront à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles qui gère le fonds de déterminer quels sont les métiers ou activités qui doivent bénéficier en priorité des financements du fonds. En outre, les listes de métiers permettront aux branches de mieux connaître les métiers particulièrement à risque et de proposer des mesures de prévention adaptées.

→ Nous vous proposons de travailler en groupe de travail employeurs afin d'établir cette liste de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques dès la mi-mai 2024

→ appel à candidature !

Agenda social mis à jour



Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3. Actualité emploi-formation

▪ Diagnostic sur le handicap : Diagnostic sectoriel de l'Agefiph et présentation de l'association Hanvol

1ers constats spécifiques de la branche suite à l'enquête inter-branche menée par AKTO

- Des entreprises « leaders » en matière de handicap
- La réglementation des personnels navigants perçue comme un frein à l'emploi des PSH (exigences de sécurité, physiques et psychologiques)...
- ... Mais des opportunités identifiées pour d'autres métiers (maintenance, logistique, administratif, achat, assistance à l'escale...)
- Pas d'action de la branche sur le dispositif de formation ex : pas d'adaptation des CQP PNC aux enjeux handicap
- Pas de consolidation au niveau de la branche des bonnes pratiques recensées dans les grosses entreprises leaders sur la question
- Un partenariat structurant de la branche avec l'association Hanvol, pour faciliter le recrutement par des entreprises de candidats en SH dans les métiers de la branche

Premières pistes de travail à privilégier pour la branche

- Objectiver les opportunités identifiées en matière d'emploi de PSH, avec les adaptations envisageables
- Sensibiliser les entreprises, avec mise en exergue des initiatives intéressantes
- Capitaliser sur les partenariats existants (Hanvol) et les actions associées

Opportunité d'engager un travail de diagnostic sectoriel avec l'Agefiph

Une branche à fort potentiel Handicap du fait de ses métiers et de l'implication notable de ses grandes entreprises. Diagnostic à envisager à moyen terme

Validation paritaire de la CPNE PS le 4 avril dernier

3. Actualité emploi-formation

- Un diagnostic sectoriel auprès des services de l'AGEFIPH, c'est disposer d'une **analyse qualitative et quantitative** avec les données suivantes :
 - Qualification des termes organisationnels de votre Branche
 - Caractérisation des données générales du secteur
 - Analyse des dispositifs de formation de droit commun du secteur
 - Recension des services, outils, dispositifs délivrés par l'OPCO et les autres acteurs institutionnels positionnés en appui à la politique sectorielle
 - Etat des lieux sectoriels en matière d'obligation d'emploi
 - Les freins et leviers pour l'accès et le maintien des travailleurs handicapés sur le secteur
 - **Avoir une vision claire de la situation, identifier les objectifs à atteindre et leviers à activer**
 - **Construction d'une feuille de route personnalisée**
 - **Logique de mutualisation d'outils et de ressources**
- Pour ce faire, il faudra participer à :
 - des **entretiens collectifs** avec les instances de direction de la Branche (commissions sociales notamment), au national et, le cas échéant sur quelques délégations régionales
 - des **entretiens individuels** avec des personnes qualifiées, des représentants des salariés et des représentants de la partie patronale
 - **une enquête en ligne** qui sera réalisée auprès d'un panel d'entreprises représentatives.
 - **Etes-vous partants ?**

3. Actualité emploi-formation

▪ Rapport de branche Edition 2024 : calendrier de lancement de l'enquête

5 grandes thématiques



3. Actualité emploi-formation

- **Rapport de branche Edition 2024 : calendrier de lancement de l'enquête**
- **Lancement de l'enquête** : fin juin 2024 et clôture le 10 septembre 2024
- **Edition 2024 du Panorama statistique de branche** : livrable en CPNE 1ere quinzaine de novembre 2024 :
 - Panorama statistique emploi-formation de la branche professionnelle
 - Synthèse du panorama statistique emploi-formation de la branche professionnelle
 - Infographie présentant les chiffres clés emploi-formation de la branche professionnelle

Point 4 : Actualité juridique sociale

4. Actualité juridique sociale

- Promulgation de la loi « DDAUE » et nouvelles précisions des règles relatives à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), dont l'article 37 vise à mettre le Code du travail en conformité sur la question des congés payés acquis durant les périodes d'arrêt maladie, a été publiée au Journal officiel du 23 avril 2024 – les dispositions entrant en vigueur dès le 24 avril.

Rappel des nouvelles règles :

- Sur l'acquisition des congés payés : les salariés en arrêt de travail acquièrent désormais des congés payés à hauteur de :
 - **2 jours par mois pour les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnel** (soit une limite de 24 jours ouvrables par période de référence) ;
 - **2,5 jours par mois pour les arrêts de travail pour AT-MP**, avec la suppression de la limitation à une année prévue par les dispositions actuelles du code du travail.
- Sur le report des droits à congés payés : le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prendre des congés, pour cause de maladie ou d'accident, bénéficie d'une **période de report de 15 mois** afin de pouvoir les utiliser
- Pour fixer le point de départ de cette période de report, distinguer deux situations :
 - Si le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident depuis au moins un an à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis, **le point de départ du délai de 15 mois est fixé à la fin de cette période de référence**. Si la période de report n'est pas expirée à la date de reprise du travail, elle est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés ;
 - Dans les autres hypothèses, **le point de départ de la période de report serait fixé à la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur, postérieurement à sa reprise du travail**, les informations sur ses droits à congés payés.

4. Actualité juridique sociale

- Promulgation de la loi « DDAUE » et nouvelles précisions des règles relatives à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
- A l'issue de la période d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non), **l'employeur devra informer le salarié dans le mois suivant sa reprise du travail (vs 10 jours) sur :**
 - le nombre de jours de congés payés acquis
 - et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.

Cette information peut être réalisée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, **notamment via le bulletin de paie** (nouvelle précision apportée par la loi).

- Application de ces dispositions de façon rétroactive, et couvrant la période du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la future loi. Toutefois, pour la même période, les congés payés supplémentaires acquis en application de ces nouvelles règles sont limités à 24 jours ouvrables congés par périodes de référence, après prise en compte des jours déjà acquis.
- S'agissant des actions nouvelles visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie antérieures au 24 avril 2024, **un délai de forclusion de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi** est opposable aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours. Ainsi, ces actions devront être engagées avant le 24 avril 2026.

Vous pouvez consulter la note de la Fnam **mise à jour au regard de la loi définitivement adoptée** (en cliquant [ici](#)).

4. Actualité juridique sociale

▪ Echec des négociations interprofessionnelles sur le pacte de la vie au travail : quels impacts pour les entreprises ?

• Rappel du contexte de ces négociations

Depuis décembre 2023, des négociations interprofessionnelles ont été engagées sur l'emploi des seniors, les transitions et reconversions professionnelles, la prévention de l'usure professionnelle et le CETU.

En avril 2024, un projet d'accord national interprofessionnel a été ouvert à signature mais il n'a pas été signé par les OSR (CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA).

Plusieurs raisons expliquent cet échec dans la conclusion de projet d'ANI :

❖ **Des propositions syndicales inacceptables côté patronal telles que :**

- la création d'une négociation obligatoire sur l'emploi des seniors dans toutes les entreprises et branches avec objectifs chiffrés et sanctions en cas de non atteinte par les entreprises (sanction calculée en % de la masse salariale) ;
- des propositions de dispositifs de transitions / reconversions plus rigides : droit à la reconversion professionnelle avec maintien du salaire et du contrat tout au long du parcours ;
- Un droit à la retraite progressive opposable dès 60 ans avec maintien des cotisations retraites à 100% ;
- Le refus de la création d'un CDI seniors ouvrant de nouvelles exonérations de cotisations ;
- La création d'un CETU.

❖ **Une unité patronale mise à mal par l'U2P (Union des entreprises de proximité) :**

- un manque de loyauté pendant les négociations (transmission de projets de texte parallèle aux OSR) ;
- l'U2P a poursuivi la négociation parallèle de deux ANI (signés par la CFDT et la CFTC) avec des dispositions sur les reconversions professionnelles (avec un maintien de salaire intégral sans rupture du contrat de travail) ainsi que le CETU (possibilité d'utiliser ultérieurement des congés payés non pris dans la limite d'une semaine par an).

4. Actualité juridique sociale

- Echec des négociations interprofessionnelles sur le pacte de la vie au travail : quels impacts pour les entreprises ?
- Quelles conséquences pour les entreprises ?

Problème important pour notre secteur : l'absence d'agrément de la convention assurance chômage du 10 novembre 2023, l'agrément gouvernemental étant conditionné à l'aboutissement d'un ANI avec des mesures sur l'emploi des seniors (afin d' le taux d'emploi des seniors pour atteindre 65% (pour les 60-64 ans) à horizon 2030).



Il appartient désormais au gouvernement de définir le régime d'Assurance chômage via un décret de carence applicable pour les trois prochaines années, qui risque de ne pas retenir les mesures prévues par la convention d'assurance chômage et notamment :

- ❖ **La limitation du bonus-malus**, excluant plusieurs cas de rupture du contrat de travail (les fins de CDD ou de contrat de travail temporaire de remplacement, de contrats saisonniers, de ruptures conventionnelles, de licenciements pour inaptitude non professionnelle, de licenciement à la suite d'une faute lourde).
→ **Qui permettrait d'exclure les entreprises du secteur du bonus-malus** (car taux de séparation inférieur à 150%).
 - ❖ **La diminution de la cotisation patronale à l'Assurance chômage** (actée à - 0,05%) .
- Dernières annonces gouvernementales et notamment du Premier Ministre : souhaite réformer l'assurance chômage en durcissant les conditions d'éligibilité et abaissant la durée d'allocation.

4. Actualité juridique sociale

▪ Actualité jurisprudentielle du secteur notamment sur le personnel navigant

❖ Inaptitude du PNT reconnue par le CMAC (Conseil médical de l'aéronautique civile) : quelques rappels de procédure

Cass. soc., 27 mars 2024, n°22-19.723

Un PNT avait été déclaré inapte définitivement par le CMAC en ces termes « *inapte définitivement à exercer sa profession de navigant comme classe 1* » et dans la suite de cette décision, la compagnie aérienne l'avait licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Dans la lignée de sa jurisprudence, la Cour de cassation a ici invalidé la rupture du contrat de travail en rappelant que « *les dispositions spéciales du code de l'aviation civile et du code des transports qui prévoient la compétence du CMAC pour se prononcer sur le caractère définitif des inaptitudes des personnels navigants titulaires d'un titre aéronautique n'ont pas le même objet que les dispositions d'ordre public du code du travail, de sorte qu'un médecin du travail doit se prononcer sur l'inaptitude du salarié.* »

En conséquence, la rupture intervenue sans l'organisation d'une visite auprès des services de la médecine du travail est nulle.

→ Ainsi, en cas d'inaptitude prononcée par le CMAC, l'employeur doit organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail et proposer si possible un poste de reclassement au sol, sous peine de nullité du licenciement pour inaptitude.

→ Il s'agit d'une **jurisprudence constante** (notamment Cass. Soc., 20 novembre 2019, n°18-10.401 et 18-10.413 ; Cass. Soc., 19 mai 2021, n°19-25.614).

4. Actualité juridique sociale

▪ Actualité jurisprudentielle du secteur notamment sur le personnel navigant

❖ Atteinte de la limite d'âge d'un PNT

Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-12.425

Un PNT atteignant la limite d'âge de 65 ans, une compagnie aérienne a rompu le contrat de travail de ce PNT faute de reclassement au sol possible.

L'accord d'entreprise prévoyait qu'en cas d'atteinte de la limite d'âge, le PNT doit bénéficier **d'un entretien spécifique et approfondi en présence d'un délégué du personnel** ou d'un tiers appartenant à l'entreprise.

L'entreprise avait organisé plusieurs entretiens avec le PNT, mais pas l'entretien spécifique selon la cour d'appel.

→ La Cour d'appel invoque la nullité de cette rupture compte tenu du non-respect de la procédure de reclassement, telle qu'elle était prévue dans les accords collectifs applicables à l'entreprise. Elle estime même que le licenciement du salarié sans respect des garanties conventionnelles relatives au reclassement devait s'analyser comme un licenciement discriminatoire en raison de l'âge.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en rappelant que « *l'irrégularité commise dans le déroulement d'une procédure de reclassement prévue par une disposition conventionnelle ne saurait être assimilée à la violation d'une garantie de fond et n'est pas de nature à affecter la validité du licenciement* » (faits antérieurs aux ordonnances du 17 septembre 2022).

→ **Rappel : Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017 : le non-respect de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement n'est plus sanctionné par la nullité.**

→ Si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, le juge accordera une indemnité égale à 1 mois de salaire (article L.1235-2 du code du travail)

4. Actualité juridique sociale

- Actualité jurisprudentielle du secteur notamment sur le personnel navigant

- ❖ **Quelles sont les conséquences du non-respect d'une procédure disciplinaire conventionnelle?**

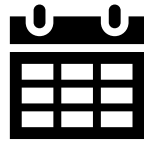
Cass. soc., 20 mars 2024, n°22-17.292 (publié)

En l'espèce, un règlement intérieur PNT d'une compagnie aérienne qui prévoyait qu'en cas de procédure disciplinaire, les délégués du personnel (DP) devaient être informés et donner leur avis préalablement à l'entretien. Le salarié estimait que, dans sa situation, les DP avaient été informés trop tardivement de sorte que la consultation dans un délai insuffisant équivalait à une absence de consultation (5 jours avant l'entretien).

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle le principe selon lequel *« l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire, prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation d'une garantie de fond lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de l'employeur. »*

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en précisant qu' *« en se déterminant ainsi, **sans rechercher si l'irrégularité constatée dans le déroulement de la procédure disciplinaire** par la consultation tardive des délégués du personnel, **avait privé le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense** ou était susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de sanctionner par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale. »*

Prochaine Commission sociale



Jeudi **6 juin** 2024



De **10h à 11h30**