

Avenant du 20 avril relatif à la modification de l'article 18 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien

Préambule

Dans le contexte que connaît le secteur du Transport Aérien à la suite de la pandémie de la COVID 19, les partenaires sociaux de la CCN TA PS ont souhaité faire évoluer la rédaction de l'article 18 relatif au licenciement collectif.

Ainsi après les réunions de la CPPNI qui se sont réunies en janvier et février 2021, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – Stipulations applicables

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent celles de l'avenant du 1^{er} mars 2021 relatif à la modification de l'article 18 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

ARTICLE 2 - Modification de l'article 18 relatif au licenciement collectif de la CCN TA PS

La rédaction de l'article 18 suite à l'avenant de révision du 27 mars 2012 est la suivante :

« En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et des charges de famille, cette ancienneté étant majorée d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au- dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même lieu géographique. A cet effet, chaque entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception à leur

domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement »

Les signataires du présent accord ont décidé de modifier l'article 18 de la CCN TA PS ainsi :

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

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

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

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

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes de reclassement ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même bassin d'emploi. A cet effet, l'entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi. Elle informe le CSE lorsqu'il existe. Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'administration et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins d'un an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat

s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes.

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

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

ARTICLE 3 : Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature de ses dispositions, le présent avenant ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L.2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 4 – Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275)

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 – Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

ARTICLE 6 – Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale TA PS et

non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du Journal officiel.

Fait à Paris, le 20 avril 2021

<p>Pour la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande</p> <p>22 avenue Franklin Delano Roosevelt, Paris</p>	
<p>Pour la Fédération Générale de Transports et de l'Équipement – C.F.D.T</p> <p>47/49 avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19</p>	
<p>Pour la Fédération Nationale de l'Encadrement des Métiers de l'Aérien – C.F.E- C.G.C</p> <p>Maison de la CFE CGC- 59, rue du Rocher – 75008 Paris</p>	
<p>Pour la Fédération Nationale des Syndicats de Transports – C.G.T</p> <p>263, rue de Paris – case 423 – 93514 Montreuil cedex</p>	
<p>Pour la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services – F.O</p> <p>46, rue des Petites Ecuries – 75010 Paris</p>	
<p>Pour l'U.N.S.A Transports</p> <p>56, rue du Faubourg Montmartre – 75009 Paris</p>	
<p>Pour l'Union syndicale Solidaires – SUD Aérien</p> <p>BP 30 – 91551 Paray Vieille Poste Cedex</p>	