

CHAPITRE 7

CESSATION DE SERVICE

I- CAS DE CESSATION D'ACTIVITE DE NAVIGANT N'ENTRAINANT PAS NECESSAIREMENT LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La cessation des activités de navigant peut intervenir, sans entraîner la rupture du contrat de travail, dans la mesure où il peut être procédé à un reclassement au sol, dans les cas suivants :

- inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de navigant, prononcée par le Conseil médical de l'Aéronautique civile ; les modalités sont définies par accord.
- inaptitude temporaire à l'exercice de la profession de navigant ; les modalités sont définies par accord.
- demande volontaire d'arrêt des vols, formulée par un PNC qui souhaite mettre fin à son activité en vol avant son 50^{ème} anniversaire ; les modalités sont définies par accord.
- insuffisance professionnelle constatée par la Compagnie ; dans ce cas la Compagnie peut si elle le juge opportun et dans la mesure des postes disponibles, proposer à l'intéressé le reclassement dans un emploi au sol ou dans un autre emploi PNC de classement inférieur.
- atteinte de l'âge légal de cessation d'activité en tant que PNC, dans la mesure où il est procédé à un reclassement dans un emploi du personnel sol.

II- CAS DE CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE DANS LA COMPAGNIE ENTRAINANT LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Constituent pour le PNC des cas de cessation définitive de service :

- la non obtention du certificat de sécurité et sauvetage dans les délais prescrits,
- la démission,
- le licenciement,
- l'atteinte de l'âge légal de cessation d'activité PNC en cas d'absence de reclassement,
- le décès en activité.

1. NON OBTENTION DU CSS

L'obtention par l'intéressé de ce certificat, en principe au cours de sa période d'essai, est une condition essentielle du contrat.

Toutefois, il peut être prévu dans le contrat de travail un délai supplémentaire permettant l'obtention de ce certificat. Sa non obtention entraîne la rupture du contrat, sans préavis ni indemnité, dans les formes prévues par la loi en cas de licenciement.

2. DEMISSION

2.1. CAS GENERAL

Tout salarié qui désire quitter la Compagnie doit présenter sa démission par écrit.

Le salarié démissionnaire est tenu, quelle que soit son ancienneté, au même préavis que celui observé par la Compagnie en cas de licenciement.

Si un PNC démissionne après avoir fait l'objet d'une affectation hors Métropole, la Compagnie participe à ses frais de rapatriement et à ceux de sa famille à charge, selon les modalités et sous les conditions définies à la convention commune titre "Mutations".

Si le préavis n'est pas respecté, le PNC démissionnaire est redevable envers la Compagnie d'une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçue pour un congé de même durée que le délai de préavis.

Pendant la période du préavis, le PNC démissionnaire est autorisé à s'absenter pour la recherche d'un emploi, dans les mêmes conditions que celles prévues, en cas de licenciement, à l'article 3.3. alinéa b ci-dessous.

Le préavis prend effet le jour de la réception par la Compagnie de la lettre de démission.

Les congés non pris ne peuvent être imputés sur la durée du préavis.

2.2. CAS PARTICULIER DES DEMISSIONS DE PNC AGES DE 40 A 49 ANS

Le PNC ayant atteint ou dépassé l'âge de 40 ans peut, jusqu'à 50 ans, démissionner en bénéficiant du régime d'indemnisation défini ci-après :

- à 40 ans, indemnité égale à 1 mois de salaire de référence - tel que défini par les barèmes joints en annexe - pour chacune des 12 premières années de service dans la Compagnie, plus un demi mois par année d'ancienneté au-delà de douze.
- à partir de la 41^{ème} année, ce montant fait l'objet des abattements suivants :
 - . départ de la Compagnie entre le 41^e et le 42^e anniversaire : abattement de 10 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 42^e et le 43^e anniversaire : abattement de 20 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 43^e et le 44^e anniversaire : abattement de 30 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 44^e et le 45^e anniversaire : abattement de 40 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 45^e et le 46^e anniversaire : abattement de 50 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 46^e et le 47^e anniversaire : abattement de 60 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 47^e et le 48^e anniversaire : abattement de 70 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 48^e et le 49^e anniversaire : abattement de 80 %,
 - . départ de la Compagnie entre le 49^e et le 50^e anniversaire : abattement de 100 %.

3. LICENCIEMENT

3.1. DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

3.1.1 Entretien préalable

Le salarié qui n'est plus en période d'essai doit faire l'objet, avant toute décision de licenciement, d'une convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par pli sous décharge.

Cette lettre indique l'objet de la convocation (en précisant que le licenciement est envisagé), indique la date, l'heure et le lieu de l'entretien et doit obligatoirement rappeler à l'intéressé qu'il peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de la Compagnie.

Au cours de l'entretien le ou les motif(s) de la décision envisagée est (sont) indiqué(s) et les explications du salarié recueillies.

3.1.2. Notification du licenciement

La notification du licenciement est faite obligatoirement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par pli sous décharge, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans la Compagnie.

Cette lettre est expédiée dans les délais légaux et mentionne le(s) motif(s) du licenciement.

En aucun cas, la date du licenciement ne peut être antérieure à celle de la présentation de la lettre recommandée ou du pli remis sous décharge.

3.2. MODALITES D'APPLICATION PARTICULIERES

3.2.1. Licenciement pour motif économique

Il est fait application des dispositions légales.

Les personnels licenciés conservent, en tout état de cause, pendant un délai de deux ans, un droit de priorité en vue de leur réembauchage éventuel dans la Compagnie.

3.2.2. Licenciement pour absentéisme

La décision est prise, après consultation des délégués du personnel, sur délégation du directeur général par le responsable hiérarchique ou son représentant lorsque l'absentéisme répété apporte une gêne importante au bon fonctionnement et lorsque l'intéressé n'a pu être affecté dans un autre emploi.

3.2.3. Licenciement pour insuffisance professionnelle

Un PNC faisant preuve d'insuffisance professionnelle peut être licencié, après consultation des délégués du personnel. La Compagnie doit toutefois, dans la mesure du possible, proposer à l'intéressé une affectation à un poste dans un autre emploi de classement équivalent ou inférieur ou dans un emploi au sol.

La décision prend effet à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le changement d'emploi a été notifié à l'intéressé et celui-ci perçoit alors la rémunération correspondant au nouveau classement, à échelon d'ancienneté égal. Si la Compagnie ne propose pas de reclassement au sol ou en cas d'échec du reclassement, le PNC peut être licencié dans les conditions prévues à l'article 3.4.3.

3.2.4. Licenciement des représentants du personnel et syndicaux

Il est fait application des dispositions légales.

Dans le cas d'intervention du Conseil de discipline, prévue au Règlement intérieur, l'avis du Comité d'établissement n'est requis qu'après celle-ci.

Pour un représentant élu des salariés au Conseil d'Administration de la Compagnie, il est fait application des dispositions prévues par le Code du commerce.

3.2.5. Licenciement des PNC mutés hors métropole

Les décisions de licenciement prises à l'encontre des PNC, affectés hors de métropole, dans les conditions définies à la Convention commune titre "Mutations", entraînent le retour immédiat en France métropolitaine et l'affectation pour ordre des intéressés.

La procédure matérielle de licenciement exposée ci-dessus ne doit être engagée et la décision notifiée à l'intéressé qu'après ce retour et ce changement d'affectation.

Le transport des salariés concernés et de leur famille à charge est traité dans la Convention Commune titre "Mutations".

3.2.6. Licenciement disciplinaire

Il est fait application des dispositions du Règlement Intérieur.

3.3. PREAVIS (DELAI CONGE) – INDEMNITE DE PREAVIS NON TRAVAILLE

a) Sauf faute grave ou lourde ou non obtention du CSS, le licenciement ne peut prendre effet qu'après observation d'un préavis de :

- un mois et demi pour les PNC comptant moins de deux ans d'ancienneté,
- deux mois pour les PNC ayant plus de deux ans d'ancienneté,
- trois mois pour les Cadres PNC.

La Compagnie peut dispenser le salarié licencié de travailler pendant cette période ; dans ce cas, elle lui verse une indemnité dite de préavis, distincte de l'indemnité de licenciement ; le traitement servant de base à cette indemnité est le salaire global moyen mensuel défini par accord.

b) Pendant la période de préavis, les salariés licenciés ont droit à une interruption de travail rémunérée équivalente à cinq jours de déprogrammation par mois afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi ; ce droit cesse dès qu'un nouvel emploi a été trouvé.

(Les absences doivent être fixées en commun accord entre le responsable hiérarchique et l'intéressé).

3.4. INDEMNITE DE LICENCIEMENT

3.4.1. Licenciement pour motif économique

Les modalités de calcul et les barèmes de l'indemnité de licenciement pour motif économique sont définis par accord.

3.4.2. Licenciement pour inaptitude physique définitive

La rupture du contrat intervenant avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite de navigant donne lieu au versement d'une indemnité de préavis non travaillé et d'une indemnité de licenciement dont les modalités de calcul et le barème sont définis par accord.

Les indemnités versées à l'occasion de la rupture intervenant après l'âge d'ouverture du droit à la retraite de navigant (50 ans), sont définies par accord.

3.4.3. Licenciement pour insuffisance professionnelle

Conformément à l'article R. 423-1 du Code de l'Aviation Civile, le PNC licencié sans droit à pension à jouissance immédiate – c'est-à-dire avant son 50ème anniversaire – perçoit une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence (tel que défini en annexe) :

- à raison d'un mois par année de service dans la Compagnie (la période d'essai étant considérée comme période de service effectif) jusqu'à 12 ans d'ancienneté.
- à raison d'un demi mois par année de service, au-delà de 12 ans d'ancienneté.

3.4.4. Autres cas de licenciement

Dans tous les autres cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde ou non obtention du CSS :

- a) Les personnels navigants commerciaux, licenciés sans droit à pension CRPN à jouissance immédiate, ont droit à une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis non travaillé, calculée dans les mêmes conditions que celle définie à l'article 3.4.3.
- b) Les PNC âgés de plus de 50 ans, ayant droit à jouissance immédiate d'une pension de la Caisse de Retraite du Personnel Navigant ont droit à une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article R.122-2 du Code du travail, son montant ne pouvant être inférieur à celui de l'indemnité fixée à l'article 5.2.

4. ATTEINTE DE L'AGE LEGAL DE CESSATION D'ACTIVITE EN TANT QUE PNC

4.1. PRINCIPES

Le Personnel Navigant Commercial ne peut exercer aucune activité en tant que personnel de cabine au delà de l'âge fixé par le Code de l'Aviation Civile.

Toutefois, le contrat de travail du navigant n'est pas rompu du seul fait que cette limite d'âge est atteinte sauf impossibilité pour la Compagnie de proposer un reclassement dans un emploi au sol ou refus de l'intéressé d'accepter l'emploi qui lui est offert.

Si l'intéressé refuse le reclassement ou si un reclassement ne peut lui être proposé, le contrat de travail du navigant est rompu, il bénéficie d'une indemnité fixée à l'article 4.2. ci-après.

4.2. INDEMNITE DANS LE CADRE DU 4.1.

En cas de rupture du contrat de travail, dans les conditions fixées par le Décret n° 2004-1427 du 23 décembre 2004, il est versé une indemnité égale à :

- 12 fois le salaire mensuel de référence (défini par les barèmes joints en annexe) pour les PNC justifiant d'au moins 12 années de service dans la Compagnie ;
- pour les PNC qui ont moins de 12 années de service dans la Compagnie, autant de fois le salaire mensuel de référence (défini par les barèmes joints en annexe) que d'années de service dans la Compagnie (les années incomplètes sont prises en compte au prorata des mois complets) ;
- auquel s'ajoute, dans les deux cas précédents, 4/27^{ème} du salaire mensuel de référence par année de service (défini par les mêmes barèmes). En cas d'année incomplète, le calcul est

effectué au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81^{ème} du salaire par mois complet.

5. DEPART VOLONTAIRE AVEC LIQUIDATION DES DROITS CRPN

Le Personnel Navigant Commercial peut, conformément aux dispositions de l'article L 426-1 du Code de l'Aviation Civile, faire valoir ses droits à la retraite complémentaire CRPN, sous réserve d'informer la Compagnie de son intention de cesser son activité, en respectant le délai de préavis prévu à l'article 3.3. du présent chapitre.

Une indemnité est versée à l'occasion du départ volontaire dans les conditions suivantes.

5.1. BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE

5.1.1. Cas général

Pour bénéficier de l'indemnité, le personnel navigant doit :

- être âgé de 50 ans ou plus,
- avoir acquis des droits à la jouissance d'une pension de la Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'Aviation civile (CRPN),
- cesser définitivement toute activité dans la Compagnie.

5.1.2. Cas particulier

Cette indemnité est également accordée :

a) Aux personnels navigants qui, avant d'avoir atteint 50 ans, sont contraints de cesser leur activité dans la Compagnie par suite d'une inaptitude définitive à l'emploi, reconnue par le Conseil médical de l'Aéronautique civile, à la double condition :

- qu'ils ne soient pas reclassés au sol,
- qu'ils aient droit à la jouissance immédiate d'une pension de la CRPN.

b) Aux personnels navigants commerciaux cessant volontairement leur activité dans la Compagnie entre 40 et 50 ans, bien qu'ils ne remplissent pas les conditions exigées pour jouir immédiatement d'une pension de retraite.

5.2. MONTANT DE L'INDEMNITE

Cette indemnité est calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence défini par les barèmes joints en annexe.

Le montant de cette indemnité est calculé à raison de 4/27^{ème} de la base définie ci-dessus, par année de service de l'intéressé.

En cas d'année incomplète, le calcul est effectué au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81^{ème} du salaire par mois complet.

5.3. INDEMNITE SPECIALE DE DEPART

Une indemnité spéciale de départ est versée aux PNC bénéficiaires définis à l'article 5.1.1 ci-dessus, quittant la Compagnie entre leur 50^{ème} anniversaire et le 1^{er} du mois de leur 56^{ème} anniversaire, et justifiant d'au moins 12 années de service dans la Compagnie.

Cette indemnité est égale à 12 fois le salaire mensuel de référence servant de base de calcul à l'indemnité fixée à l'article 5.2.

Pour les PNC qui comptent moins de 12 années de service dans la Compagnie, cette indemnité est égale à autant de fois le salaire mensuel de référence servant de base de calcul à l'indemnité fixée à l'article 5.2. que d'années de service dans la Compagnie (les années incomplètes sont prises en compte au prorata des mois complets).

Dans tous les cas, cette indemnité est majorée de :

50 % entre 50 et 51 ans (*)

40 % entre 51 et 52 ans (*)

30 % entre 52 et 53 ans (*)

20 % entre 53 et 54 ans (*)

10 % entre 54 et 55 ans (*)

(*) A effet du 1^{er} du mois précédant la date anniversaire.

6. DECES DU SALARIE EN ACTIVITE

Au-delà des prestations définies par l'accord de Prévoyance de la Compagnie, en cas de décès d'un salarié en activité, il sera versé à son conjoint ou, à défaut, réparti entre ses enfants à charge, au sens donné à ce terme par le contrat d'assurance, une indemnité égale à 50 % de l'indemnité définie à l'article 5.2. qui aurait été celle de l'intéressé, sur la base de l'ancienneté acquise au jour du décès.