



PROJET D'ACCORD

CHAPITRE XI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



XI.1 - Principes

Les modes de rupture du contrat de travail sont au nombre de cinq :

- La rupture pendant la période d'essai.
- La démission.
- Le licenciement.
- Le départ en retraite.
- La résolution judiciaire.

Le contrat peut aussi être rompu en raison de :

- Le décès du salarié.
- L'inaptitude définitive.
- L'atteinte de la limite d'âge s'il y a refus de reclassement au sol.

XI.2 - La rupture de contrat pendant la période d'essai

La période d'essai est fixée à 45 jours renouvelable une fois pour une période de 45 jours. L'éventuelle reconduction de la période d'essai sera portée à la connaissance du PNC avant le terme de la période d'essai initiale.

A/ Pendant les 45 premiers jours la période d'essai peut être rompue sans préavis ni indemnités, à l'exception d'une éventuelle indemnité de congés payés qui pourrait être due. La partie qui prend l'initiative de la rupture doit le notifier par lettre recommandée avec A.R. La date de rupture est celle de la première présentation de cette lettre.

B/ Au-delà des 45 premiers jours, si celle-ci est renouvelée pour une nouvelle période de 45 jours, la rupture peut être notifiée par l'une ou l'autre partie, moyennant le respect d'un préavis de 15 jours notifié par lettre avec A.R.

C/ Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu pendant la période d'essai sans préavis ni indemnités, par l'une ou l'autre partie.

XI.3 - Démission

La démission est l'acte par lequel le salarié manifeste sa volonté de quitter la compagnie. Elle doit être donnée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'employeur ou à son représentant. Un préavis de 45 jours est dû par le salarié. Toutefois, ce préavis peut être exécuté ou non dans les conditions suivantes :

A/ Dispense de préavis à l'initiative de l'employeur :

Le salarié peut être dispensé d'effectuer son préavis partiellement ou en totalité à la demande expresse de l'employeur qui doit lui payer, dans ce cas, l'intégralité du préavis effectué ou non selon les dispositions du code des Transport.

B / Dispense de préavis à la demande du salarié :

Sur demande du salarié, l'employeur peut accepter de réduire la durée du préavis. Dans ce cas, la partie de préavis non effectuée n'est pas rémunérée et le solde de tout compte est arrêté à la date effective de départ du salarié. Il peut être demandé au navigant démissionnaire de venir chercher le salaire relatif à son dernier mois d'activité, celui-ci doit lui être payé dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Le solde de tout compte est tenu à la disposition du salarié à la fin du mois suivant celui de son départ. Les mises en place nécessaires au règlement de ces aspects administratifs sont à la charge de l'entreprise.

Le préavis débute le jour de la première présentation de la lettre de démission du salarié. Dans certains cas particuliers, la compagnie peut dispenser le PNC de tout travail pendant tout ou partie de son préavis.

XI.4 - Inaptitude physique définitive

Le PNC déclaré définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par le conseil médical de l'aéronautique civile peut dans certains cas bénéficier d'un reclassement au sol (titre X).

Le PNC déclaré définitivement inapte au vol avant l'âge normal d'entrée en jouissance de sa pension de retraite, dont l'inaptitude a été reconnue imputable au service aérien et qui n'a pas bénéficié du reclassement au sol prévu ci-dessus perçoit une indemnité de perte de licence calculée sur la base d'un mois de SMMG par année de service dans la compagnie avec un plafond de 20 mois.

XI.5 - Départ en retraite

A partir de 50 ans, le PNC peut faire valoir ses droits à la retraite complémentaire dès qu'il remplit les conditions d'ancienneté de service fixées par le Code des Transport.

Lorsqu'un PNC entend faire valoir ses droits à la retraite, il doit, au moins 3 mois à l'avance en informer par écrit:

- d'une part, la Caisse de Retraite du Personnel Navigant Professionnel de l'Aéronautique Civile (CRPNAC),
- d'autre part, la Direction de HOP !

XI.5.1 - Indemnité de départ en retraite

Au moment de son départ de la compagnie, le PNC remplissant les conditions exigées pour avoir droit au versement immédiat d'une pension CRPNAC, bénéficie d'une prime de départ en retraite dont le montant, en fonction de son ancienneté, est ainsi calculé :

sur la base du SMMG 1/5 de mois par année d'ancienneté dans la compagnie.

Toutefois, l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 6 mois de SMMG.

Le résultat sera majoré d'un mois de SMMG, pour tout départ en retraite entre les 58ème et 60ème anniversaires (entre les 53ème et 55ème anniversaires pour les PNC).

Il sera tenu compte pour l'application de cette règle de l'âge du navigant au jour de son départ effectif de la compagnie.

Cette indemnité est également accordée :

- au PNC déclaré inapte pour cause imputable au service, par suite d'un accident du travail ou s'il est reconnu invalide au sens de l'article L 341.1 du Code la Sécurité Sociale et a droit, à ce titre, à jouissance immédiate d'une pension de retraite servie par la CRPNAC,

- aux ayants droit du PNC en cas de décès en service de celui-ci.

XI.6 - Indemnité pour rupture de contrat pour limite d'âge

Le contrat de travail du PNC peut être rompu pour atteinte de la limite d'âge dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

A titre indicatif, à la date du présent accord, la limite d'âge pour le PNC est de 65 ans.

Aussi, afin de poursuivre son activité au-delà de 55 ans, le PNC doit adresser une demande de poursuite d'activité à la Direction des Ressources Humaines trois mois avant la date anniversaire, puis chaque année dans ce même délai avant chaque date anniversaire jusqu'au 65 ans du PNC.

Exemple :

Un PNC aura 55 ans le 12/12/2017. Il doit adresser à la Direction des Ressources Humaines sa demande de poursuite d'activité jusqu'à l'âge de 56 ans au plus tard le 12/09/2017.

Il doit renouveler sa demande le 12/09/2018, pour poursuivre son activité jusqu'à l'âge de 57 ans. Et ainsi de suite, s'il souhaite poursuivre son activité jusqu'à son 65ème anniversaire.

Le PNC peut toutefois à tout moment demander la recherche de son reclassement au sol.

En l'absence de reclassement au sol, le contrat de travail est rompu, sans préavis, avant le terme de la poursuite d'activité en cours.

Le montant de l'indemnité exclusive de départ allouée au PNC dont le contrat prend fin pour atteinte de la limite d'âge est ainsi calculé :

SMMG x 0,1 par année d'ancienneté pour une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans.

SMMG x 0,3 par année d'ancienneté pour une ancienneté inférieure ou égale à 15 ans.

SMMG x 0,4 par année d'ancienneté pour une ancienneté supérieure à 15 ans avec un maximum de 8 mois.

XI.7 - Licenciement

XI.7.1 - Préavis

Sauf en cas de faute grave ou lourde, un licenciement ne peut intervenir qu'après l'observation d'un préavis. Ce préavis est de 45 jours.

XI.7.1.1 - Indemnités compensatrices de préavis

La compagnie peut dispenser le PNC licencié de tout travail pendant la période de préavis. Dans ce cas, elle lui verse une indemnité compensatrice de préavis distincte de l'indemnité de licenciement. Son montant est calculé pour la durée du préavis sur la base de la moyenne des rémunérations totales perçues par le PNC au cours des 12 mois précédents.

XI.7.2 - Indemnités de licenciement

Le PNC licencié sans droit à pension à jouissance immédiate et pour un motif autre que faute grave ou lourde perçoit une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un mois de SMMG par année de service dans la compagnie, sans que cette indemnité puisse dépasser 30 mois de salaire.

XI.7.3 - Initiatives de la compagnie en faveur du PNC licencié pour motif économique

Avant de procéder à un licenciement pour cause économique, la Compagnie s'efforcera de faire bénéficier le PNC concerné de toute possibilité de reclassement soit au sein de l'entreprise, soit au sein du Groupe en respectant en priorité la fonction précédemment occupée, (CC pour un CC, PNC pour un PNC).

XI.7.4 - Réintégration, priorité de réemploi dans la fonction PNC après un licenciement économique

Le PNC ayant fait l'objet d'un licenciement d'ordre économique et en ayant fait la demande dans les 4 mois suivant la rupture de contrat (à l'exclusion de ceux qui auraient bénéficié d'un reclassement dans une autre compagnie) bénéficient d'une priorité de réintégration dans la fonction PNC, avec maintien de l'ancienneté acquise au jour du licenciement, durant un délai de 18 mois à compter de la date de son licenciement.

La réintégration se fera dans l'ordre inverse de celui des licenciements.

XI.7.5 - Divers

Il peut être demandé au navigant démissionnaire de venir chercher le salaire relatif à son dernier mois d'activité, celui-ci doit lui être payé dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Le solde de tout compte est tenu à la disposition du salarié au plus tard à la fin du mois suivant celui de son départ. Les mises en place nécessaires au règlement de ces aspects administratifs sont à la charge de l'entreprise.

En cas de licenciement économique, la désignation des PNC sera déterminée par l'ordre inverse de la Liste d'Ancienneté, indépendamment de la fonction et du secteur.