

**Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie,  
de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la  
circulation publique du 1er octobre 1985. Etendue par arrêté du 16  
juin 1986 JORF 24 juin 1986.**

**PREAMBULE**

En vigueur étendu

La présente convention collective régionale porte remise en ordre et mise à jour de tous les accords conclus antérieurement à la date de sa signature.

Par ce fait même, elle se substitue purement et simplement à ces textes auxquels elle n'apporte éventuellement que les adaptations de forme rendues nécessaires par cette remise en ordre, à l'exclusion de toute modification de fond.

# Champ d'application.

## Article 1

En vigueur étendu

1. La présente convention collective régionale règle les rapports entre employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique. Elle est applicable à l'ensemble du personnel des entreprises sauf exceptions visées dans le texte des articles.

Elle s'étend aux départements de la région parisienne et vise les travaux ci-après :

- travaux de chargement et de déchargement de marchandises ;
- travaux de manutention du matériel ;
- nettoyage des cours et des aires d'arrivée et de départ des avions ;
- nettoyage, lavage et polissage des avions ;
- portage des bagages.

2. Des conventions annexes à la convention collective régionale précisent en tant que de besoin les dispositions particulières applicables à chacune des catégories " ouvriers " et " agents de maîtrise et cadres ".

## **Durée - Dénonciation - Révision.**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention collective régionale et ses conventions annexes sont conclues pour une durée indéterminée. Elles prennent application aux dates fixées pour chacune d'elles.

Elles peuvent être dénoncées à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de deux mois. A peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. Cette proposition est soumise, dans un délai de cinq jours, à la commission de conciliation.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la convention continue à produire ses effets pendant une durée d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis.

La convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai d'un an visé ci-dessus. Toutefois, la partie qui a dénoncé la convention peut, pendant ce délai, revenir sur sa décision. Dans ce cas, la convention reprend ses effets.

# **Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis.**

## **Article 3**

En vigueur étendu

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention collective régionale et ses conventions annexes se substituent purement et simplement à toutes les conventions collectives ou accords d'établissements, conclus antérieurement à cette date.

Toutefois la présente convention régionale et ses conventions annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service aux dates d'application de la présente convention régionale et de ses conventions annexes, l'extension de leurs dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives locales à intervenir.

En outre, la présente convention régionale et ses conventions annexes ne peuvent être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par le travailleur à la date de leur entrée en vigueur.

# **Liberté syndicale et liberté d'opinion.**

## **Article 4**

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale, qui donnent la possibilité d'adhérer librement et de faire partie d'un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus énoncé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

# Exercice du droit syndical.

## Article 5

En vigueur étendu

I. - L'exercice du droit syndical, dans les entreprises visées par la présente convention collective régionale, est régi par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 et les textes subséquents.

II. - Aux dispositions légales prévues par les textes susvisés s'ajoutent les dispositions suivantes :

1. Sur les chantiers dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

- panneaux d'affichage : dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, des panneaux d'affichage distincts, fermés par une porte grillagée, sont réservés à toutes les organisations syndicales reconnues pour afficher les conventions aux réunions, signées d'un responsable de l'organisation syndicale ;

- un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Sur les chantiers dont l'effectif est inférieur à 150 salariés :

- réunions syndicales : à concurrence d'une absence mensuelle et sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins trois jours à l'avance, les représentants syndicaux peuvent assister à des réunions de leur syndicat ;

- congrès syndicaux : sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins huit jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les représentants syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation et aux assemblées générales de leur syndicat.

3. Commissions paritaires :

- au cas où des salariés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales, le temps de travail perdu 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 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.

## **Délégués du personnel.**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Dans tout chantier occupant plus de dix salariés, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués titulaires et des délégués suppléants du personnel.

En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les articles 7 à 13 suivants.



## **Election des délégués.**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Il est constitué deux collèges distincts : l'un comprenant les ouvriers et employés de chantier, l'autre le personnel de maîtrise et les cadres.

Le nombre des délégués du premier collège est calculé en appliquant l'article 4 de la loi du 16 avril 1946 modifiée à l'ensemble du collège de l'entreprise, déterminé par régions géographiques.

Toutefois, ce collège a droit à un délégué lorsque son effectif, déterminé comme indiqué ci-dessus, comprend cinq salariés.

Les régions géographiques sont délimitées par accord entre les représentants des organisations signataires de la présente convention.

# Opérations électorales.

## Article 8

En vigueur étendu

L'élection des délégués titulaires et suppléants a lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles qui sont fixées par les articles 6 et 7 de la loi du 16 avril 1946 modifiée.

En cas de vacance d'un poste de délégué titulaire, le remplacement de celui-ci est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace. Une élection pour remplacer le délégué suppléant devenu titulaire a lieu dans les huit jours sauf si cette élection se situe dans les deux mois qui précèdent la date fixée pour les élections normales.

Dans le cas d'ouverture d'un nouveau chantier, des élections ont lieu dans un délai de trois mois à compter de la date d'ouverture du chantier.

## **Attributions des délégués.**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 16 avril 1946 modifiée, les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles, du code du travail et tous autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
  
- de saisir l'inspection du travail et de la main-d'oeuvre des transports de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions ou observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence de comité d'entreprise, ils peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accident ou de maladie professionnelle grave.

## Réception des délégués.

### Article 10

En vigueur étendu

Les délégués sont reçus collectivement, par le chef d'entreprise ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Le délégué titulaire est toujours reçu avec son délégué suppléant lorsque la réception porte sur un seul délégué.

La réception des délégués doit avoir lieu, sauf cas exceptionnels, pendant les heures de travail.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

### Article 10

En vigueur non étendu

Les délégués sont reçus collectivement, par le chef d'entreprise ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Le délégué titulaire est toujours reçu avec son délégué suppléant lorsque la réception porte sur un seul délégué.

La réception des délégués doit avoir lieu, sauf cas exceptionnels, pendant les heures de travail.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués résument les points à discuter et les fixent par écrit dans une note qu'ils remettent au chef d'entreprise ou à son représentant dix jours avant la date de la réunion.

Les réponses sont portées, par écrit, à la connaissance des délégués, dans un délai maximum de huit jours après la date de la réunion.

## **Temps accordé aux délégués.**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Pour faciliter aux délégués l'exercice de leurs fonctions un emplacement favorable destiné à l'affichage est mis à leur disposition.

# Répartition des délégués sur les chantiers.

## **Article 12**

En vigueur étendu

Les délégués sont autant que possible répartis dans les différents services de jour et de nuit.

Ils ne peuvent être changés de service, par l'employeur, en raison de leurs fonctions de délégués.

Ils ne peuvent être licenciés que dans les conditions prévues par la loi.

# **Comités d'entreprise.**

## **Article 13**

En vigueur étendu

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise, dans les entreprises régies par la présente convention, ainsi que le financement des oeuvres sociales gérées par lesdits comités, sont réglés par la législation en vigueur.

## Conditions d'embauchage.

### Article 14

En vigueur étendu

Le personnel est embauché après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité.

Tout nouvel embauché est immédiatement informé des travaux dont il sera chargé et de la catégorie dans laquelle il sera classé avec indication du coefficient correspondant. L'embauchage n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention et après une période d'essai qui est définie à l'article 15 ci-après.

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique peut être demandé.

Il est demandé à chaque candidat un extrait de son casier judiciaire datant de moins de deux mois. Cette pièce reste en la possession de l'intéressé.

Conformément à l'article 45 du livre Ier du code du travail, l'embauchage et le paiement des salaires à l'intérieur des débits de boissons sont interdits.

Tout embauchage irrégulier et notamment l'acceptation de toute somme d'argent par un membre du personnel à l'occasion d'un embauchage, d'un changement d'emploi ou d'un débauchage sont interdits sous peine de double licenciement (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, notamment de l'article L. 122-14-3 et de l'article L. 122-41 du code du travail (arrêté du 16 juin 1986, art. 1er).



## **Période d'essai.**

### **Article 15**

En vigueur étendu

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de service et l'embauchage définitif.

Sa durée est fixée pour chacune des catégories du personnel par les conventions annexes.

Pendant la période d'essai les deux parties peuvent rompre le contrat de travail sans préavis.

## **Préavis.**

### **Article 16**

En vigueur étendu

Après la période d'essai, visée à l'article précédent, les parties observeront réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis dont la durée est fixée pour chacune des catégories de personnel par les conventions annexes.

## **Indemnité de licenciement.**

### **Article 17**

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur, entraînant le droit au délai-congé, l'employeur verse au salarié licencié, si celui-ci compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au sens de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, une indemnité de licenciement dont le montant est fixé pour chacune des catégories de personnel par les conventions annexes.

# Licenciement collectif.

## Article 18

En vigueur étendu

Si, par suite de modifications des conditions d'exploitation, une réduction du personnel devenait nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuerait dans chaque catégorie en tenant compte des considérations suivantes :

1° Qualités professionnelles ;

2° Ancienneté dans l'entreprise, majorée de un an par enfant à charge au sens du code de la famille.

# Absence.

## Article 19

En vigueur étendu

En dehors des positions définies par la présente convention et ses annexes, les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

1. Absence régulière. - Est en absence régulière le salarié absent pour un des motifs suivants : cas de force majeure, décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant, l'employeur devant être prévenu dès que possible et au plus tard dans les quarante-huit heures.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

L'obligation, en cas d'absence, de prévenir l'employeur la veille demeure la règle normale.

2. Absence irrégulière. - Est en absence irrégulière tout salarié qui n'est pas présent à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur. S'il n'a pas justifié de son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, il est alors considéré comme ayant lui-même rompu son contrat de travail et l'employeur doit lui faire connaître, par lettre recommandée, à l'expiration de ce délai, qu'il prend acte de cette rupture (1).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 16 juin 1986, art. 1er).

# Maladie - Accidents du travail.

## Article 20

En vigueur étendu

1. Absence d'une durée au plus égale à six mois. - L'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas une rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux jours francs sauf cas de force majeure.

Lorsque l'absence impose le remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le travailleur absent doit informer la direction de son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner au remplaçant le préavis auquel il a droit.

Toutefois, le salarié absent pour maladie ou accident et remplacé effectivement par un nouvel embauché, ne peut se prévaloir des dispositions précédentes à partir du moment où le remplaçant a une ancienneté dans l'entreprise supérieure à celle qu'il avait acquise au moment de sa maladie ou de son accident (1).

En cas de prolongation de l'absence au-delà de la durée de six mois, et sous réserve des dispositions spéciales prévues aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous, l'employeur peut prendre note par lettre recommandée de la rupture du contrat de travail (1).

2. Absence de plus de six mois due à une longue maladie. - L'absence justifiée par une longue maladie reconnue par la sécurité sociale peut avoir une durée de cinq ans au maximum.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur doit aviser, par lettre recommandée, le salarié malade de l'obligation où il s'est trouvé de le remplacer et cette notification constate la résiliation du contrat de travail. Toutefois, cette constatation ne dispense pas l'employeur des obligations qui lui incombent à l'occasion du licenciement d'un salarié (application des dispositions de l'article 23 du livre Ier du code du travail et, éventuellement, de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967).

3. Absence due à un accident du travail (2). - L'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé. Celui-ci, dès qu'il a connaissance de la consolidation de son accident, doit en aviser son employeur.

Les accidentés du travail qui touchent une rente du fait de leur blessure sont conservés dans leur emploi quand leur blessure ne les met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi. Dans le cas contraire, ils ont priorité dans la mesure des places disponibles pour être affectés à un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, susceptible de leur convenir. Il ne peut résulter de leur blessure aucune réduction du salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans les conditions normales. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 16 juin 1986, art. 1er). (2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants et de l'article L. 241-10-1 du code du travail (arrêté du 16 juin 1986, art. 1er).



## **Service militaire et périodes obligatoires.**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Les salariés appelés sous les drapeaux pour le temps légal de leur service militaire sont réintégrés dans l'entreprise et si possible dans leur emploi, s'ils en font la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le mois suivant la date de leur libération et s'ils entrent en fonctions dans le courant du mois suivant au plus tard.

En tout état de cause et au gré de l'une ou de l'autre des parties, un délai d'une semaine ouvrable peut s'écouler entre la date de la demande et de la reprise effective du travail.

Le contrat de travail n'est pas rompu par les périodes militaires obligatoires.



# Congés payés.

## **Article 22**

En vigueur étendu

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Certaines dispositions particulières d'application peuvent être prévues pour chacune des catégories de personnel par les conventions annexes.

# Congés de maternité.

## **Article 23**

En vigueur étendu

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Quinze jours avant l'expiration de leur congé, les bénéficiaires avertissent l'employeur de leur désir de reprendre leur travail, afin qu'il soit possible de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées pour les remplacer.

# **Congés supplémentaires de mères de famille, des jeunes travailleurs et de naissance.**

## **Article 24**

En vigueur étendu

Ces congés sont accordés conformément à la législation en vigueur.

## Congés exceptionnels.

### Article 25

En vigueur étendu

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

1. Sans condition d'ancienneté :

-mariage de l'intéressé : 4 jours ;

-mariage d'un enfant : 2 jours ;

-décès d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé : 3 jours ;

-décès d'un ascendant ou d'un descendant au deuxième degré (grands-parents, petits-enfants) : 2 jours.

2. Sous réserve de justifier de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

-décès des beaux-parents : 2 jours ;

-décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jour ;

3. Absences autorisées et indemnisées pour la garde d'un enfant malade ou accidenté :

Parmi les 3 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, chaque salarié peut bénéficier de 1 jour par an rémunéré à 100 % pour la garde d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge, correspondant au jour de la survenance de l'événement et sur la présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence d'un parent au chevet de l'enfant.

Parmi les 5 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, et dans les conditions précisées à l'alinéa précédent, chaque salarié peut bénéficier de 1 jour par an rémunéré à 50 % accordé pour la garde d'un enfant de moins de 1 an ou parce que le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Parmi les 5 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, sur justificatif, en cas de maladie ou d'accident nécessitant l'hospitalisation autre qu'ambulatoire de l'enfant, chaque salarié peut bénéficier de 2 jours par an rémunérés à 100 %

En outre :

Lorsque la participation à l'un ou l'autre de ces événements doit avoir lieu à plus de 500 kilomètres du domicile habituel de l'intéressé, il pourra être accordé à sa demande une autorisation d'absence non rémunérée. Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements ci-dessus. (1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 11 mai 2009, art. 1er)



# Hygiène.

## **Article 26**

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant et, le cas échéant, des douches, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, provoquera les mesures appropriées.

L'employeur doit mettre à la disposition du personnel désirant prendre ses repas sur les lieux du travail un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## Sécurité.

### Article 27

En vigueur étendu

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'oeuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de manutention et de nettoyage sur les aéroports, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Sur chaque chantier, il doit y avoir une armoire à pharmacie contenant médicaments et accessoires de premiers secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise doit faire le nécessaire pour le transport du blessé à l'hôpital.

### Article 27

En vigueur non étendu

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'oeuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de manutention et de nettoyage sur les aéroports, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Sur chaque chantier, il doit y avoir une armoire à pharmacie contenant médicaments et accessoires de premiers secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise doit faire le nécessaire pour le transport du blessé à l'hôpital.

Au niveau de la branche, dans le but d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, des représentants employeurs et salariés suivent et sont associés aux travaux du comité technique national C (CTN C) de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

# **Travail des femmes et des jeunes travailleurs.**

## **Article 28**

En vigueur étendu

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes travailleurs employés dans la profession.

Les premières reçoivent le salaire afférent à leur emploi, les seconds, le salaire correspondant à leur âge et à leur emploi.

En cas de licenciement collectif, les femmes en état de grossesse constatée bénéficient de la disposition prévue à l'article 18, paragraphe 2, sous réserve que les intéressées comptent au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.



# **Apprentissage.**

## **Article 29** En vigueur étendu

Les apprentis bénéficient des dispositions légales en vigueur.

## **Durée du travail.**

### **Article 30**

En vigueur étendu

La durée légale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine.

Les salariés doivent prendre leur travail aux heures fixées par l'horaire affiché sur le chantier.  
Chaque prise, reprise ou cessation de service donne lieu à pointage.

## **Casse-croûte.**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Pour les salariés faisant une seule séance de travail, cette séance peut être, suivant le cas, soit interrompue par un casse-croûte ne comptant pas dans la durée du travail, soit ininterrompue si la nature des opérations permet au salarié de prendre un casse-croûte sans quitter son service.

Dans le premier cas (cas d'interruption pour un casse-croûte) ne comptant pas dans la durée du travail :

- a) La durée de ce casse-croûte est comprise entre une demi-heure et quarante-cinq minutes ;
- b) Le moment du casse-croûte doit être nettement déterminé et ne pas dépendre uniquement des faits relatifs au service.

Il ne peut être imposé moins de deux heures après le commencement ou trois heures avant la fin du service et ne peut être décalé qu'accidentellement par une décision du représentant local de l'entreprise.

- c) Pendant le casse-croûte, le salarié ne peut être tenu d'effectuer aucun travail ; s'il est maintenu ou rappelé en service, la durée du casse-croûte est entièrement comptée comme travail.

Dans le second cas (cas du casse-croûte pris sans quitter le service et qui est le cas le plus général) :

- a) Le salarié prend le casse-croûte au moment convenable pour ne pas interrompre le service ;
- b) Le salarié qui prend le casse-croûte ne peut invoquer cette circonstance pour suspendre ou différer l'exécution du service qui lui est confié.

## **Repos hebdomadaire.**

### **Article 32**

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire est attribué dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Dans les entreprises ou sur les chantiers à service continu et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est organisé pour roulement dans le cadre des dérogations prévues par la loi.

Les tableaux de roulement sont affichés dans chaque établissement ou chantier.

Un double de ces tableaux est adressé à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

Le travail des dimanches et des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire dans les conditions fixées pour chaque catégorie de personnel par les conventions annexes.

## **Arrêtés de salaires.**

### **Article 33**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 34 et 35 ci-après se substituent à celles des arrêtés de salaires en vigueur à la date du 11 février 1950.

## **Salaire minimum de croissance.**

### **Article 34**

En vigueur étendu

Les dispositions de la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 et des textes subséquents fixant le salaire minimum de croissance sont applicables à l'ensemble du personnel des entreprises visées par la présente convention.

## **Salaires garantis - Primes et indemnités.**

### **Article 35**

En vigueur étendu

La classification des emplois, les coefficients professionnels, les salaires garantis ainsi que les primes et indemnités susceptibles d'être attribuées aux salariés, sont fixés pour chacune des catégories de personnel par les conventions annexes.

## **Majoration pour heures supplémentaires.**

### **Article 36**

En vigueur non étendu

Les heures supplémentaires sont arrêtées et décomptées pour chaque période s'étendant du lundi au dimanche inclus. Elles donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 p. 100 du salaire pour celles effectuées au-delà de 40 heures jusqu'à 48 heures inclusivement ;
- 50 p. 100 du salaire pour celles effectuées au-delà de 48 heures.



## **Frais de transport supplémentaires en cas de décalage du repos hebdomadaire ou de déplacement.**

### **Article 37**

En vigueur étendu

En cas de décalage du repos hebdomadaire pour nécessité de service, l'employeur est tenu de rembourser aux salariés les frais supplémentaires de transport occasionnés par ce décalage.

Les mêmes dispositions sont applicables, le cas échéant, en cas de déplacement momentané d'un salarié.

## **Intérim - Changement d'emploi.**

### **Article 38**

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus sont également applicables au personnel rémunéré au mois. Si toutefois le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur absent, doit néanmoins assumer, durant l'absence de ce dernier, un surcroît de travail, ou de responsabilité, une indemnité différentielle tenant compte de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié doit remplir temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un salarié d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le salarié a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter son déclassement.

Si le salarié refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si le salarié accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

# Changement de titulaire de marché en tout ou partie (1)

## Article 38 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 32 2002-05-21 BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 décembre 2003 JORF 6 janvier 2004).

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public, en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordre, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existant au dernier jour du contrat précédent, des salariés du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 4 mois sera assurée chez l'employeur entrant. A charge pour ce dernier d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat (2).

Dans le cas où les salariés du premier employeur ne sont pas affectés exclusivement à ladite activité, les règles suivantes sont retenues pour le transfert :

- les effectifs sont déterminés par les besoins de l'activité transférée ;
- cette proposition est présentée, au moins 2 mois avant la date du transfert de l'activité, aux comités d'entreprise, ou d'établissement, des sociétés entrantes et sortantes, accompagnée des éléments économiques nécessaires à la compréhension du dossier (périmètres concernés, volume théorique, effectifs prévus). Dans l'entreprise sortante, il sera procédé au moins à deux comités d'entreprise ou d'établissement. A la suite, les avis consultatifs des comités d'entreprise ou d'établissement seront recueillis.

En cas de désaccord sur le nombre d'effectifs concerné par le transfert, un expert sera désigné par la direction régionale du travail des transports parmi une liste fournie par les chambres professionnelles.

Cet expert, qui ne pourra être lié contractuellement avec les entreprises concernées, consultera obligatoirement les directions et les comités d'entreprises, ou d'établissements, des sociétés concernées et remettra dans un délai de 15 jours maximum, un rapport précisant une recommandation quant au nombre et à la qualification des effectifs qui devront être transférés. Un exemplaire du rapport de l'expert sera adressé à la commission régionale paritaire de l'emploi (en cours de création). Les frais de l'expert sont pris en charge, à part égale, par les entreprises concernées.

Dans tous les cas, la rémunération globale, l'ancienneté acquise, la qualification doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné. Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur. Par rémunération globale, il est entendu la rémunération brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels, sans toutefois perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement.

Il est procédé par l'entreprise entrante à un avenant au contrat de travail qui précisera expressément les points évoqués à l'alinéa précédent, cet avenant type sera présenté aux comités d'établissement ou aux comité d'entreprise concernés. Cet avenant précisera l'éventuel avantage individuel du salarié transféré et les avantages collectifs en vigueur dans la nouvelle entreprise, les usages ou autres avantages individuels et collectifs en vigueur au sein de l'entreprise cédante n'étant pas

transférés.

En particulier, le salarié bénéficiera des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante qui se substituent à ceux de l'entreprise cédante dès le premier jour de la reprise de marché.

La désignation des salariés concernés par le transfert, en cas de non-affectation totale de ceux-ci à l'activité transférée, se fait par qualification, en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 18 de la présente convention.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à rembourser à son successeur de ladite activité les sommes prises en charge par ce dernier relatives aux droits acquis par le salarié en matière de congés payés et de prime à périodicité annuelle au titre de la période au cours de laquelle les salariés de cette activité étaient encore employés par l'entreprise sortante. (1) Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-12 du code du travail dans le cas où la cessation, en tout ou partie, d'un contrat commercial ou d'un marché public représenterait un transfert d'une entité économique autonome (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve que, dans le cas où les dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail ne s'appliquent pas, l'entreprise entrante applique la même convention collective que l'entreprise cédante (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

### **Article 38 BIS**

En vigueur non étendu

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public, en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordre, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existant au dernier jour du contrat précédent, des salariés du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 4 mois sera assurée chez l'employeur entrant. A charge pour ce dernier d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat (2).

Dans le cas où les salariés du premier employeur ne sont pas affectés exclusivement à ladite activité, les règles suivantes sont retenues pour le transfert :

- les effectifs sont déterminés par les besoins de l'activité transférée ;
- cette proposition est présentée, dans les 20 jours suivant la date de réception par l'entreprise sortante de la notification du changement de titulaire du marché aux comités d'entreprise, ou d'établissement, des sociétés entrantes et sortantes, accompagnée des éléments économiques nécessaires à la compréhension du dossier (périmètres concernés, volume théorique, effectifs prévus). Dans l'entreprise sortante, les avis consultatifs des comités d'entreprise ou d'établissement seront recueillis.

En cas de désaccord sur le nombre d'effectifs concerné par le transfert, un expert sera désigné par la direction régionale du travail des transports parmi une liste fournie par les chambres professionnelles.

Cet expert, qui ne pourra être lié contractuellement avec les entreprises concernées, consultera obligatoirement les directions et les comités d'entreprises, ou d'établissements, des sociétés concernées et remettra dans un délai de 15 jours maximum, un rapport précisant une recommandation quant au nombre et à la qualification des effectifs qui devront être transférés. Un exemplaire du rapport de l'expert sera adressé à la commission régionale paritaire de l'emploi. Les

frais de l'expert sont pris en charge, à part égale, par les entreprises concernées.

Dans tous les cas, la rémunération globale, l'ancienneté acquise, la qualification doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné. Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur. Par rémunération globale, il est entendu la rémunération brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels, sans toutefois perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement.

Il est procédé par l'entreprise entrante à un avenant au contrat de travail qui précisera expressément les points évoqués à l'alinéa précédent, cet avenant type sera présenté aux comités d'établissement ou aux comité d'entreprise concernés. Cet avenant précisera l'éventuel avantage individuel du salarié transféré et les avantages collectifs en vigueur dans la nouvelle entreprise, les usages ou autres avantages individuels et collectifs en vigueur au sein de l'entreprise cédante n'étant pas transférés.

En particulier, le salarié bénéficiera des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante qui se substituent à ceux de l'entreprise cédante dès le premier jour de la reprise de marché.

La désignation des salariés concernés par le transfert, en cas de non-affectation totale de ceux-ci à l'activité transférée, se fait par qualification, en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 18 de la présente convention.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à rembourser à son successeur de ladite activité les sommes prises en charge par ce dernier relatives aux droits acquis par le salarié en matière de congés payés et de prime à périodicité annuelle au titre de la période au cours de laquelle les salariés de cette activité étaient encore employés par l'entreprise sortante. (1) Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-12 du code du travail dans le cas où la cessation, en tout ou partie, d'un contrat commercial ou d'un marché public représenterait un transfert d'une entité économique autonome (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve que, dans le cas où les dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail ne s'appliquent pas, l'entreprise entrante applique la même convention collective que l'entreprise cédante (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

## **Conditions de transfert du personnel entre entreprises.**

### **Article 38 ter**

En vigueur non étendu

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 20 jours calendaires, au minimum les documents suivants : - la liste du personnel affecté sur le marché attribué contenant au minimum : nom et prénom du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ; - les 12 dernières fiches de paie de chaque salarié ; - la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ; - la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ; - la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ; - la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ; - le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation. L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché. L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante, mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail. Pour les employeurs adhérents d'une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant leur droit aux congés payés acquis.

## **Dénonciation - Révision.**

### **Article 39**

En vigueur étendu

La présente convention collective régionale et les conventions annexes peuvent être dénoncées et révisées dans les conditions fixées à l'article 2 de la présente convention.

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par la statistique générale de la France ou de modification du taux du salaire minimum interprofessionnel garanti.

# Conciliation.

## Article 40

En vigueur étendu

Il est institué une commission régionale de conciliation :

1. Application de la convention et différends collectifs. - Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du territoire mettant en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

La commission régionale peut, ou outre, être saisie des difficultés qui peuvent se produire à l'occasion de l'application de la présente convention, lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon local. Sauf difficultés particulières, la commission régionale se réunit dans les huit jours à la requête de la partie la plus diligente.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission régionale ont un caractère local, celle-ci peut faire sur place les enquêtes nécessaires. En cas de différend d'ordre collectif dans une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la suite d'un examen amiable entre la direction et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation sera établi et adressé au président de la commission régionale de conciliation et à chacune des parties signataires. Ces dernières pourront saisir la commission régionale aux fins de conciliation.

Aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne peut être décidée avant l'expiration d'une semaine franche permettant la recherche d'une solution de conciliation.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission régionale de conciliation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception.

2. Révision de la convention. - Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, informer de leur intention la commission régionale de conciliation. Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de quinze jours, le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure prévue à l'article 2 de la présente convention.

3. Composition de la commission. - La commission régionale de conciliation comprend, en dehors



du président, des représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention collective régionale.

Toutefois, lorsque la commission est appelée à délibérer sur des affaires qui ne concerneront que l'application, l'interprétation ou la révision d'une des conventions visées au paragraphe 2 de l'article 1er, la composition de la commission peut être limitée aux représentants des organisations signataires de ces conventions.

## **Date d'application.**

### **Article 41**

En vigueur étendu

La présente convention collective régionale, qui abroge et remplace l'accord régional du 13 mars 1964, prend effet à compter du 1er octobre 1973.

## **Publicité.**

### **Article 42**

En vigueur étendu

La présente convention collective fera l'objet d'une part, d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et, d'autre part, d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-8 et L. 133-10 du code du travail.