

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi
**MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES
ET DES SENEGALAIS DE L'EXTERIEUR**

EXPOSE DES MOTIFS

*du Projet de loi autorisant
le Président de la République à
ratifier l'Annexe au Traité de Yaoundé
du 28 mars 1961 sur les Transports
aériens en Afrique, relative au Statut
du Personnel Navigant commercial,
sgnée à Abidjan, le 19 décembre 1990.*

*Le 19 décembre 1990, a été adoptée à Abidjan, par le Conseil
d'Administration de la Société multinationale Air Afrique, le Statut du
Personnel Navigant commercial.*

*Ce personnel, qui est chargé d'assurer la sécurité en cabine
d'une mission commerciale en vol, est constitué de membres
regroupés en trois bases, à Abidjan, Brazaville et Dakar. Chaque
membre est lié à Air Afrique par un contrat de travail à durée
indéterminée.*

*Les modalités d'application de ce statut font l'objet de
règlements établis par Air Afrique.*

A l'instar des statuts régissant les autres catégories de personnels, le présent statut peut être révisé dans certaines de ses dispositions, après une application d'une durée minimale de 3 ans, sur proposition, soit de la Compagnie Air Afrique en tant qu'employeur, soit de l'ensemble des Organisations syndicales ou, a défaut, des Délégués du Personnel Navigant commercial. La Partie qui prendra l'initiative de cette demande de révision devra la notifier à l'autre Partie par écrit. Les négociations devront commencer dans les trois mois suivant cette notification.

Pour être applicable, le texte révisé doit être approuvé par le Conseil d'Administration d'Air Afrique, conformément à l'Article 19 des Statuts de la Compagnie multinationale.

Telle est l'économie du présent projet de Loi./

182127

REPUBLIQUE DU SENEGAL

ASSEMBLEE NATIONALE

VIII^e LEGISLATURE 1990-1995

1^{ère} SESSION ORDINAIRE 1995

Rapport fait au nom de l'intercommission constituée par les
Commissions des Affaires Etrangères, des Travaux Publics, des
Finances, des Lois et du Travail.

SUR

Le projet de loi n° 11/95 autorisant le Président de la République
à ratifier l'Annexe au Traité de Yaoundé du 28 Mars 1964 sur les
transports aériens en Afrique, relative au Statut du Personnel navigant
commercial, signée à Abidjan le 19 Décembre 1990.

PAR

Coumba NDoffène Bouna DIOUF

RAPPORTEUR

./.

Monsieur le Président,
Messieurs les Ministres,
Chers collègues,

L'intercommission constituée par les Commissions des Affaires Etrangères, des Finances, des Travaux Publics, des Lois et du Travail s'est réunie le Mercredi 19 Juillet 1995 sous la présidence du collègue Daouda SOW à l'effet d'examiner le projet de loi n° 11/95 autorisant le Président de la République à ratifier l'annexe au traité de Yaoundé du 28 Mars 1961 sur les transports aériens en Afrique, relative au statut du personnel navigant commercial, signée à Abidjan le 19 Décembre 1990.

Le Gouvernement était représenté par Monsieur Moustapha NIASSE, Ministre d'Etat, Ministre des Affaires Etrangères et des Sénégalais de l'Extérieur, et Monsieur Khalifa Ababacar SALL, Ministre chargé des Relations avec les Assemblées, entourés de leurs principaux collaborateurs.

Dans son exposé introductif, le Ministre d'Etat a indiqué que c'est le 19 Décembre 1990 à Abidjan, que le Conseil d'Administration de la Société multinationale Air Afrique a adopté le Statut du personnel navigant commercial.

Ce personnel, dira le Ministre d'Etat, se définit comme étant chargé d'assurer la sécurité en cabine d'une mission commerciale en vol, et est constitué de membres basés à Abidjan, Brazzaville et Dakar. Chaque membre est lié à Air Afrique par un contrat de travail à durée indéterminée.

Les modalités d'application de ce statut font l'objet de règlements établis par Air Afrique a ajouté le Ministre d'Etat. A l'instar des Statuts régissant les autres catégories de personnel, après une application de 3 ans sur proposition, le présent statut peut être révisé dans certaines de ses dispositions, soit par la Compagnie Air Afrique, en tant qu'employeur, soit par l'ensemble des organisations syndicales ou à défaut par les délégués du personnel navigant commercial à charge à la partie qui prendra l'initiative de cette demande de révision de la notifier à l'autre partie par écrit.

./.

Les négociations devront avoir lieu dans les trois mois suivant cette notification.

Pour conclure, le Ministre d'Etat dira que pour être applicable, le texte révisé doit être approuvé par le Conseil d'Administration d'Air Afrique, conformément à l'article 19 des statuts de la Compagnie multinationale.

Satisfaits de l'exposé du Ministre d'Etat, vos commissaires ont adopté à l'unanimité et sans débat le projet de loi n° 11/95 et vous demandent d'en faire autant, s'il ne soulève aucune objection de votre part.

REPUBLICQUE DU SENEGAL

ASSEMBLEE NATIONALE

N° 11

1B 2127
L O I

AUTORISANT LE PRESIDENT DE LA
REPUBLIQUE A RATIFIER L'ANNEXE
AU TRAITE DE YAOUNDE DU 28 MARS
1961 SUR LES TRANSPORTS AERIENS
EN AFRIQUE, RELATIVE AU STATUT
DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL,
SIGNEE A ABIDJAN, LE 19 DECEMBRE
1990.

L'ASSEMBLEE NATIONALE,

Après en avoir délibéré, a adopté, en sa séance du
Jeudi 03 Août 1995, la loi dont la teneur suit :

ARTICLE UNIQUE : Le Président de la République est autorisé à
ratifier l'Annexe au Traité de Yaoundé du 28 mars 1961 sur les
Transports aériens en Afrique, relative au Statut du Personnel
Navigant commercial, ~~signée~~ à Abidjan, le 19 Décembre 1990.

Dakar, le 03 Août 1995

Le Président de Séance

Cheikh Abdoul Khadre CISSOKHO

**STATUT
DU
PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL**

STATUT
DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL
DE LA
SOCIETE MULTINATIONALE
AIR AFRIQUE

PREAMBULE

Vu le Traité relatif aux transports aériens en Afrique signé à Yaoundé le 28 mars 1961 et portant création de la Société Multinationale AIR AFRIQUE, ses Annexes et les Actes modificatifs subséquents,

En application des décisions des Conférences des Chefs d'Etat des Pays membres de la Société Multinationale AIR AFRIQUE tenues à Abidjan le 21 juillet 1975, à Lomé les 22 et 23 mars 1985 et à Yamoussoukro le 02 février 1989,

En application de la Résolution N°1 du 18 octobre 1980 du Comité des Ministres chargés de l'Aviation Civile et Commerciale des Etats signataires du Traité du 28 mars 1961, susvisé,

En application de la Recommandation n° 6 du Comité des Ministres chargés de l'Aviation Civile et Commerciale des Etats membres de la Société Multinationale AIR AFRIQUE, tenu à Lomé les 20 et 21 mars 1985.

Il est établi le présent Statut du Personnel Navigant Commercial de la Société Multinationale AIR AFRIQUE.

Le présent Statut, qui constitue une des Annexes du Traité de Yaoundé, se substitue aux dispositions des conventions collectives et accords d'établissement en vigueur.

=====

/ TITRE - I /

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

CHAPITRE - I

/ DISPOSITIONS GENERALES /

ARTICLE I-1 : DEFINITION

On entend par Personnel Navigant Commercial, tout membre du personnel de bord détenteur de licence et de brevet délivré conformément aux normes de l'O.A.C.I., chargé principalement d'assurer la sécurité en cabine, d'une mission commerciale en vol et/ou de superviser tous services aériens aux passagers.

ARTICLE I-2 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent Statut est applicable au Personnel Navigant Commercial statutaire engagé par AIR AFRIQUE et affecté à l'une quelconque de ses bases d'exploitation.

ARTICLE I-3 : PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL STATUTAIRE

Est considéré comme Personnel Navigant Commercial statutaire, celui qui est lié à AIR AFRIQUE par un contrat de travail à durée indéterminée.

ARTICLE I-4 : LES LIBERTES PUBLIQUES ET INDIVIDUELLES

Le Personnel Navigant Commercial ne peut être inquiété ni subir un préjudice de carrière en raison de ses opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de son sexe, de son appartenance ethnique ou de sa nationalité.

ARTICLE I-5 : PROTECTION DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL

AIR AFRIQUE, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, assure protection et assistance au Personnel Navigant Commercial durant tout son service.

ARTICLE I-6 : PERSONNES A CHARGE

Sont considérées comme personnes à charge :

-un conjoint légitime ;

- L'enfant célibataire légitime ou naturel, ou ayant fait l'objet d'une adoption, par le Personnel Navigant Commercial conformément aux dispositions du code civil ou d'une légitimation en conformité avec les règles du code civil, ou que la femme du Personnel Navigant Commercial a eu d'un précédent mariage lorsqu'il y a eu décès régulièrement déclaré ou divorce judiciairement prononcé, sauf lorsque l'enfant est resté à la charge du premier mari ou que ce dernier contribue à son entretien :

. âgé de 21 ans au plus, non salarié,

. âgé de 26 ans au plus, poursuivant des études régulières à condition qu'il n'occupe pas, par ailleurs, un emploi permanent régulièrement rémunéré,

. âgé de 30 ans au plus, poursuivant des études supérieures régulières à condition qu'il n'occupe pas, par ailleurs, un emploi permanent régulièrement rémunéré,

. handicapé, dans l'impossibilité de se livrer à l'exercice d'une activité professionnelle.

Dans tous les cas, toute prestation concernant une personne à charge est subordonnée à la production de pièces justificatives.

*

CHAPITRE - II

/ REGIME GENERAL DE TRAVAIL /

ARTICLE II-1 : DEFINITIONS

Les définitions qui suivent s'entendent en temps programmé. Le temps de vol programmé est le temps moyen ou statistique servant à l'établissement des rotations et aux calculs des limites d'utilisation du Personnel Navigant Commercial selon les deux principes suivants :

- 1/ Les limites prévues s'apprécient en heures programmées. Ces heures sont celles qui servent à l'établissement des rotations. Ainsi, quels que soient les dépassements des temps de vol programmés et même s'ils provoquent des changements de type de période de vol, les temps d'arrêt accordés à l'issue de ces périodes de vol sont ceux correspondant aux périodes de vol programmés.

Il s'agit :

- lorsque les temps statistiques existent, des temps médians,
- en l'absence des statistiques, de temps calculés.

- 2/ Par contre, lorsqu'il s'agit de comptabiliser les heures de vol ou les temps d'arrêt normaux auxquels elles doivent donner lieu, ce sont les heures effectuées qui doivent être prises en compte.

Les insuffisances de repos lors des différentes périodes de vol seront comptabilisées à l'issue de la rotation au retour à la base, si toutefois ces insuffisances

n'ont pas fait l'objet de récupérations au cours de la rotation.

II-1-1 : TEMPS DE VOL

Temps décompté depuis le moment où l'avion quitte son aire d'embarquement en vue d'effectuer un vol jusqu'au moment où il s'immobilise à son aire de débarquement à la fin du vol.

II-1-2 : PERIODE DE VOL

Somme des temps de vol entre deux arrêts successifs décomptés dans une même amplitude vol.

II-1-3 : TEMPS D'ARRET

Temps décompté, en escale, entre deux périodes de vol depuis le moment où l'avion s'immobilise à son aire de débarquement jusqu'au moment où l'avion quitte son aire d'embarquement. Le point de départ du décompte des repos est l'heure réelle d'arrivée au bloc.

II-1-4 : AMPLITUDE DE VOL

Temps décompté entre l'heure du départ de la première étape et l'heure bloc de l'arrivée de la dernière étape.

II-1-5 : SERVICE DE VOL

Activité due à l'exécution d'un ou plusieurs temps de vol entre deux temps successifs d'arrêt, de repos, d'arrêt ou de repos.

II-1-6 : TEMPS DE SERVICE DE VOL

Temps compté depuis une heure avant l'heure programmée du début du premier temps de vol jusqu'à 30 mn après l'heure de fin du dernier temps de vol dans un même service de vol.

II-1-7 : HEURE BLOC

Au départ : heure à laquelle l'avion quitte son point d'embarquement :

- par ses propres moyens, départ autonome,
- ou tracté, moteurs en fonctionnement.

A l'arrivée : heure à laquelle l'avion s'immobilise à son point de stationnement pour débarquer les passagers et/ou être déchargé.

II-1-8 : NUIT DE VOL

Temps de vol dont une partie quelconque se situe entre 00 h 00 et 06 h 00 locales du lieu de départ.

II-1-9 : ARRET NOCTURE NORMAL

Temps d'arrêt comportant, au moins, neuf heures consécutives comprises entre 21 h 00 et 09 h 00 du matin en heure locale de l'escale considérée.

II-1-10.: TEMPS D'ABSENCE

Temps décompté depuis une heure avant le début de la période de vol éloignant le Personnel Navigant Commercial de sa base d'affectation jusqu'à trente minutes après la fin de la période de vol le ramenant à cette même base.

II-1-11 : VOL DE MISE EN PLACE

Vol effectué en qualité de passager-service et rendu nécessaire par l'exécution d'un vol en fonction, celui-ci se situant avant et/ou après la mise en place.

II-1-12 : COURRIER

Mission qui consiste à effectuer une ou plusieurs amplitudes de vol entre deux temps de repos à la base d'affectation.

II-1-13 : TEMPS DE REPOS POST-COURRIER

Temps de repos accordé à l'issue d'un courrier et pendant lequel l'intéressé est déchargé de toute obligation de service. Il est décompté 30 mn après la fin de la période de vol ramenant le Personnel Navigant Commercial à sa base d'affectation.

II-1-14 : TEMPS DE REPOS PERIODIQUE

Période de repos mensuel, à la base d'affectation, programmée sur le planning et pendant laquelle l'intéressé est déchargé de toute obligation de service.

ARTICLE II-2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

II-2-1 : DUREE NORMALE MENSUELLE DU TRAVAIL

La durée normale mensuelle du travail, exprimée en heures réelles de vol, est de 70 heures.

II-2-2 : LIMITATIONS D'HEURES DE VOL

Dans les conditions normales d'exploitation, l'utilisation du Personnel Navigant Commercial est établie dans le cadre des limitations indiquées ci-après:

- 85 heures par mois,
- 170 heures pour deux mois,
- 240 heures pour trois mois,
- 810 heures pour une année.

II-2-3 : LIMITATIONS DANS LE CADRE DU PARCOURS
AERIEN

En programmation, la limitation du travail, en temps de vol et en amplitude de vol est :

- Temps de vol maximum 10 h 00
- Amplitude de vol maximum 13 h 30

II-2-4 : DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES

Il peut être dérogé aux limitations fixées ci-dessus en cas de vols urgents dont l'exécution est nécessaire :

a) pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations ;

b) pour assurer le dépannage des aéronefs :

- . achèvement d'un vol que les circonstances imprévues n'auraient pas permis d'effectuer dans les limites préétablies ;

- . vols exécutés dans l'intérêt de la Sécurité ou de la Défense Nationale ou d'un Service Public sur demande du Gouvernement d'un des Etats Signataires du traité de YAOUNDE.

II-2-5 : NOMBRE D'ETAPES

Le nombre d'étapes maximum, programmé, qui peut être successivement effectué en fonction au cours d'une même période de vol est défini réglementairement.

II-2-6 : TEMPS D'ARRÊT EN ESCALE

II-2-6-1 : Période de vol inférieure ou égale

à 06 h 00

Toute période de vol inférieure ou égale à 06 h 00 doit être suivie d'un temps d'arrêt d'une durée au moins égale à 11 h 00.

Toutefois, l'Employeur à la faculté d'accorder un temps d'arrêt inférieur à 11h00, sans qu'il puisse cependant être, inférieur à 8h00 dans ce cas, le temps d'arrêt suivant doit être au moins de 18h00, dont un arrêt nocturne normal.

En aucun cas, le temps d'arrêt réduit à moins de 11h00 ne peut être suivi d'une période de vol supérieure à 06h00, sauf pour retour à la base d'affectation.

II-2-6-2 : Période de vol supérieure à 06h 00

- Période de vol comprise entre 06h01 et 08h00

.Le repos normal est égal à trois fois le temps de vol

-. Période de vol comprise entre 08h01 et 10h00

.Le repos normal est égal à quatre fois le temps de vol moins huit heures.

D'autre part, une fois sur deux, le temps d'arrêt doit être au moins égal à 36 heures dont deux arrêts nocturnes normaux.

Les temps d'arrêt attribués, hors de la base d'affectation peuvent être réduits :

- la première fois à 12 h 00
- les fois suivantes à 24 h 00

Dans ce cas, le temps de repos suivant, à la base d'affectation, sera au minimum de 36 h 00 majorées des insuffisances des arrêts précédents et comportant deux arrêts nocturnes normaux (ANN).

Toutefois, si l'un des arrêts intermédiaires est égal ou supérieur à l'arrêt normal résultant de la période de vol précédente, majorée éventuellement de l'insuffisance du ou des arrêts précédents, le temps d'arrêt qui suit peut être ramené à 12 h 00.

II-2-7 : DEROGATIONS

Il peut être dérogé par accord entre les parties aux dispositions du présent chapitre.

De plus, lorsque l'accord conditionne l'exploitation d'une nouvelle ligne, cet accord est automatiquement acquis, seules les mesures d'application et l'attribution d'éventuelles compensations restent à fixer entre les parties.

II-2-8 : TEMPS DE REPOS PERIODIQUE

Le repos périodique ci-dessous s'entend repos post-courrier exclu.

Le Personnel Navigant Commercial a droit, à sa base d'affectation, à un repos périodique par mois défini réglementairement. En cas de mois incomplet d'activité aérienne, la durée du repos périodique est réduite d'autant de 1/30e que de jours d'inactivité aérienne (congés, maladie, stage au sol etc...). Cette durée sera arrondie à la demi-journée supérieure.

II-2-9 : TEMPS DE REPOS PARTICULIERS

Les temps de repos particuliers tels que :

- . les repos post-courriers ;
 - . les repos après activité sol,
- sont définis réglementairement.

II-2-10 : SIEGES-REPOS

Dans des conditions réglementaires, des sièges-repos sont prévus pour le Personnel Navigant Commercial.

*

CHAPITRE - III

/ C O N G E S /

ARTICLE III-1 : CONGES ANNUELS

III-1-1 : PRINCIPES D'ATTRIBUTION

Après une année de service effectif à AIR AFRIQUE, tout Personnel Navigant Commercial a droit à un congé annuel rémunéré.

Les droits à congé s'apprécient pour chaque service compris entre le 1er janvier et le 31 décembre et les congés découlant de ces droits doivent être obligatoirement pris, dans leur totalité, sous peine de forclusion, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

A l'occasion des congés annuels, le Personnel Navigant Commercial éloigné bénéficie d'un délai de route rémunéré sur la base du minimum garanti d'activité. La durée du délai de route est d'un jour à l'aller et d'un jour au retour.

III-1-2 : DUREE DES CONGES ANNUELS

La durée des congés annuels du Personnel Navigant Commercial est de trente six jours calendaires par an, dont six au titre des jours fériés, majorée éventuellement :

- . en fonction de l'ancienneté ;
- . pour les mères de famille ;
- . pour la médaille d'honneur du travail.

Les modalités d'application sont réglementaires.

ARTICLE III-2 : CONGES SPECIAUX

Des congés spéciaux sont accordés, dans la limite de 12 jours par an, à l'occasion des événements familiaux suivants :

. mariage	4 jours ouvrables
. mariage d'un enfant	2 jours ouvrables
. mariage d'un frère ou d'une soeur	1 jour ouvrable
. naissance d'un enfant	3 jours ouvrables
. décès du conjoint	4 jours ouvrables
. décès d'un enfant	4 jours ouvrables
. décès du père ou de la mère	4 jours ouvrables
. décès d'un frère ou d'une soeur	2 jours ouvrables
. décès d'un parent allié jusqu'au 2è degré	2 jours ouvrables
. baptême d'un enfant	1 jour ouvrable
. déménagement	1 jour ouvrable
. hospitalisation conjoint, enfant, père et mère	1 jour ouvrable

Les modalités d'application concernant ces congés sont d'ordre réglementaire.

Des jours supplémentaires, non rémunérés, peuvent, d'accord parties, s'ajouter à ceux fixés ci-dessus.

*

CHAPITRE - IV

/ POSITIONS ADMINISTRATIVES /

ARTICLE IV-1 : ENUMERATION DES POSITIONS ADMINISTRATIVES

Durant sa carrière à AIR AFRIQUE, le Personnel Navigant Commercial est placé dans l'une des positions administratives suivantes :

- en activité,
- en détachement,
- en disponibilité,
- sous les drapeaux.

ARTICLE IV-2 : ACTIVITE

L'activité est la position du Personnel Navigant Commercial qui est en service à AIR AFRIQUE.

Est considéré aussi comme étant en position d'activité :

- . le Personnel Navigant Commercial bénéficiaire des congés énumérés au chapitre 3 du présent Statut ;
- . le Personnel Navigant Commercial bénéficiaire des congés énumérés au chapitre 7 du présent Statut tant que ce Personnel Navigant Commercial n'est pas placé en position de disponibilité.

ARTICLE IV-3 : DETACHEMENT

Le détachement est la position du Personnel Navigant Commercial statutaire mis à la disposition d'un Organisme tiers. Dans cette position, il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite au sein d'AIR AFRIQUE.

Le détachement et ses conditions sont prononcés par décision d'AIR AFRIQUE après accord signé par les parties concernées y compris le Personnel Navigant Commercial.

La rémunération ainsi que la contribution patronale pour les charges sociales sont à la charge de l'Organisme auprès duquel est détaché le Personnel Navigant Commercial.

Toutefois, en cas de constat de défaillance du paiement de la rémunération et des contributions patronales, AIR AFRIQUE s'engage à en assurer le règlement. Dans ce cas, AIR AFRIQUE met fin au détachement du Personnel Navigant Commercial.

Le Personnel Navigant Commercial détaché est soumis dans son nouvel emploi, à l'ensemble des règles professionnelles et disciplinaires régissant l'organisme auprès duquel il est détaché.

A l'expiration de son détachement, le Personnel Navigant Commercial est réintégré dans son emploi d'origine sous réserve qu'il satisfasse aux conditions de renouvellement de sa qualification après entraînement réglementaire.

ARTICLE IV-4 : DISPONIBILITE

La disponibilité est la position du Personnel Navigant Commercial qui, sur sa demande, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément d'exercer ses fonctions à AIR AFRIQUE. La durée total des disponibilités d'un agent ne peut excéder 3 ans renouvelable une fois.

Pendant cette période de disponibilité, le Personnel Navigant Commercial ne bénéficie pas de sa rémunération, de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et d'une façon générale des dispositions du présent Statut.

La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel, laissée à la seule appréciation d'AIR AFRIQUE. Elle ne peut cependant être refusée lorsqu'elle est demandée :

- pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité;
- pour assistance à un enfant physiquement diminué ;
- par un Personnel Navigant Commercial dont le conjoint, également employé d'AIR AFRIQUE, a fait l'objet d'une mutation pour nécessité de service, entraînant un changement de résidence ;
- en cas de veuvage, pour la femme membre du Personnel Navigant Commercial, dans la limite de six mois;
- pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou syndical dans la limite de la durée du mandat.

Sauf dans le cas d'allaitement et de veuvage, où la réintégration immédiate est de droit, le Personnel Navigant Commercial qui désire reprendre son travail à l'issue d'une période de mise en disponibilité, doit en informer AIR AFRIQUE par écrit.

AIR AFRIQUE est tenue de procéder à la réintégration du Personnel Navigant Commercial dans l'établissement dès la fin de la mise en disponibilité, sous réserve d'en avoir été averti 3 mois avant l'expiration cette mise en disponibilité. La demande de réintégration, doit parvenir à AIR AFRIQUE sous pli recommandé avec accusé de réception.

Le Personnel Navigant Commercial est réintégré dans son emploi d'origine, sous réserve qu'il satisfasse aux conditions de renouvellement de sa qualification après entraînement réglementaire.

Si le Personnel Navigant Commercial n'a pas demandé sa réintégration dans le délai précité, la rupture du contrat de travail, qui lui est imputable, est constatée par AIR AFRIQUE.

ARTICLE IV-5 : SOUS LES DRAPEAUX

Est en position sous les drapeaux, le Personnel Navigant Commercial incorporé dans une formation militaire, postérieurement à son entrée à AIR AFRIQUE, soit pour accomplir son service militaire légal, soit pour subir une période d'instruction militaire obligatoire, soit à la suite d'un ordre de rappel individuel, soit en application d'un ordre général de mobilisation.

Dans les cas précités, sauf celui visant à la période d'instruction militaire, le Personnel Navigant Commercial, lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, qu'il désire ou non reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ sous les drapeaux, doit en avertir AIR AFRIQUE, par lettre recommandée.

Si, à l'expiration de ce délai, le Personnel Navigant Commercial n'a pas fait connaître son désir de reprendre son emploi, il sera considéré comme en état d'abandon de poste et AIR AFRIQUE prendra acte de la rupture du contrat de travail par l'intéressé.

Il en sera de même, dans le cas de période d'instruction militaire obligatoire, lorsque le Personnel Navigant Commercial ne s'est pas présenté à son emploi dans les quinze jours qui suivent l'expiration de la période.

A l'occasion du service militaire et des périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles le Personnel Navigant Commercial est astreint, AIR AFRIQUE est tenue de lui verser, dans la limite de la durée de son préavis, une indemnité égale au montant de son salaire pendant la durée de l'absence.

Le Personnel Navigant Commercial réintégré doit satisfaire aux conditions de renouvellement de sa qualification.

Le temps passé sous les drapeaux est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

*

CHAPITRE - V

/ C A R R I E R E /

ARTICLE V-1 : RECRUTEMENT

La candidature au recrutement à un emploi de Personnel Navigant Commercial ne peut être retenue que si elle a été au préalable soumise à l'examen d'un jury ad hoc désigné par AIR AFRIQUE.

La candidature doit répondre à certains critères définis réglementairement.

Pour être recruté, à titre statutaire, à AIR AFRIQUE dans l'une des spécialités du Personnel Navigant Commercial (Hôtesse ou Steward), tout candidat doit :

- 1) - posséder la nationalité d'un Etat membre d'AIR AFRIQUE ;
- 2) - jouir de ses droits civiques ;
- 3) - se trouver en position régulière au regard des lois sur le recrutement de l'armée ;
- 4) - satisfaire à un examen médical comportant une série de tests dont AIR AFRIQUE détermine les exigences ;
- 5) - satisfaire aux épreuves de sélection prévues et à un examen de contrôle de la formation générale et technique définis par la réglementation d'AIR AFRIQUE ;
- 6) - satisfaire à un examen de contrôle de connaissance de la langue anglaise parlée et écrite ;

- 7) - être titulaire des brevets, licences et qualifications réglementaires.

ARTICLE V-2 : CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de recrutement, et sous réserve des conditions du paragraphe 7 de l'Article V-1, un contrat de travail écrit est établi entre AIR AFRIQUE et le Personnel Navigant Commercial. Le contrat prévoit les dispositions suivantes :

- obligations statutaires
- désignation du grade
- période d'essai
- conditions d'affectation et de rémunération
- conditions de résiliation du contrat

ARTICLE V-3 : PERIODE D'ESSAI

Le Personnel Navigant Commercial, après son premier stage de qualification ou de contrôle, est soumis à une période d'essai de trois mois de travail effectif à compter de la date de son premier lâcher en ligne au sein d'AIR AFRIQUE. Cette période d'essai peut être éventuellement renouvelée une seule fois, pour une durée égale à trois mois. La raison ayant motivé le renouvellement de ladite période sera notifiée à l'intéressé 15 jours avant la fin de la période initiale.

Au terme de la période d'essai, et en cas de succès, il est confirmé dans sa spécialité.

La prolongation des services après l'arrivée du terme de l'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (prenant effet à la date du début de l'essai).

L'engagement définitif doit faire l'objet d'une notification par écrit.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité ni préavis. Toutefois, le Personnel Navigant Commercial démissionnaire a des obligations découlant des engagements souscrits antérieurement par lui pour sa formation ou sa qualification.

En cas de rupture pendant la période d'essai, AIR AFRIQUE assurera au Personnel Navigant Commercial déplacé, le transport de sa base d'exploitation à son lieu de recrutement.

ARTICLE V-4 : LISTE D'ANCIENNETE

Les Navigants sont classés sur des listes selon des modalités réglementaires.

ARTICLE V-5. : AFFECTATION

Lors de son engagement, le Personnel Navigant Commercial est affecté à une base d'exploitation, selon les besoins d'AIR AFRIQUE. En fonction des évolutions, la Société peut modifier l'affectation.

V-5-1 : AFFECTATION TEMPORAIRE

V-5-1-1 : Définition

Est réputé être en "affectation temporaire", le Personnel Navigant Commercial appelé à exercer ses fonctions hors de sa base d'exploitation pour une durée minimum d'un mois et un maximum de six mois. La procédure de désignation est d'ordre réglementaire. Le Personnel Navigant Commercial qui refuse sans raison valable une affectation temporaire est passible de licenciement.

V-5-1-2 : Conditions générales

Le Personnel Navigant Commercial, affecté temporairement, continue à être pris en compte par sa base d'exploitation. Son hébergement et ses indemnités sont à la charge d'AIR AFRIQUE.

V-5-2 : MUTATION

V-5-2-1 : Définition

Est réputé "muté", le Personnel Navigant Commercial appelé à changer de base d'exploitation pour une durée supérieure à six mois.

La procédure de désignation est définie réglementairement. Le Personnel Navigant Commercial qui refuse sans raison valable une mutation est passible de licenciement.

V-5-2-2 : Conditions générales

Les conditions générales de mutation sont celles prévues par la réglementation, notamment en ce qui concerne :

- le transport du Navigant et de ses ayants-droit,
- le transport des bagages et du mobilier,
- l'indemnisation de mutation,
- l'hébergement en attente de logement.

ARTICLE V-6 : DEROULEMENT DE CARRIERE

V-6-1 : HIERARCHIE

Les membres du Personnel Navigant Commercial sont classés par grades :

GRADES	CLASSES
HOTESSE ET STEWARD ---->	{ 4ème classe { 3ème classe { 2ème classe { 1ère classe { hors classe
CHEF DE CABINE ----->	{ 2ème classe { 1ère classe { Hors classe
CHEF HOTESSE } } ----->	{ 2ème classe { 1ère classe
CHEF STEWARD }	{ Hors classe
CHEF PNC ----->	{ 2ème classe { 1ère classe

Les modalités, notamment, de sélection, de formation, de désignation et de promotion sont édictées par règlement.

V-6-2 : AVANCEMENT

V-6-2-1 : Définition

L'avancement consiste dans le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure, dans un même grade.

V-6-2-2 : Quota

Chaque année, au 1er janvier, AIR AFRIQUE fixe un pourcentage global d'avancement calculé sur l'effectif avançable.

Ce quota s'entend globalement mais modulé à l'initiative d'AIR AFRIQUE.

V-6-2-3 : Procédure

A compter du 1er janvier 1992, les avancements sont prononcés en raison de 30 % suivant l'ordre décroissant d'ancienneté et de 70 % au mérite. Cette répartition s'effectue entre les Personnels Navigants Commerciaux d'une même classe. Les modalités de cette procédure sont réglementaires.

Les avancements sont prononcés par la Direction Générale après avis de la commission paritaire qui examinera de plus le cas du

Personnel Navigant Commercial avançable à l'ancienneté dont le dossier professionnel est d'un niveau insuffisant, son avancement pourra être reporté. Dans tous les cas, le nombre d'avancements reste inchangé.

V-6-3 : PROMOTION

La promotion consiste dans le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur.

La promotion est prononcée par la Direction, après avis d'une commission paritaire compétente, à la classe inférieure du nouveau grade.

Elle est subordonnée à l'existence de poste vacant et soumise à une période probatoire de trois mois de travail effectif renouvelable une fois.

Les conditions de promotion sont définies réglementairement.

V-6-4 : DESIGNATION

Les instructeurs sont désignés pour des périodes renouvelables définies réglementairement.

V-6-5 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

AIR AFRIQUE met en place les actions de formation nécessaire à la bonne exécution des tâches confiées au Personnel Navigant Commercial.

A ce titre, AIR AFRIQUE peut exiger du Personnel Navigant Commercial qu'il suive des stages de formation professionnelle dont l'acquit peut être sanctionné par un contrôle.

Selon les cas, il peut s'agir :

- d'action de formation ou de perfectionnement, pour le Personnel Navigant Commercial nouvellement engagé ou destiné à exercer de nouvelles responsabilités ;
- des stages d'adaptation rendus nécessaires par l'évolution des techniques ;
- des stages périodiques obligatoires dans le cadre de modalités fixées par les textes légaux et réglementaires.

V-6-6 : APPRECIATION

Le niveau professionnel défini par AIR AFRIQUE est périodiquement vérifié selon des modalités réglementaires.

ARTICLE V-7 : RECLASSEMENT AU SOL

Le reclassement au sol, dans les conditions fixées par la réglementation, est offerte de droit, au Personnel Navigant Commercial ayant perdu sa licence, avant l'âge limite de cessation de service, pour inaptitude physique définitive résultant d'un accident ou d'une maladie reconnue imputable au service par l'autorité compétente.

Toutefois, l'intéressé peut opter pour le régime d'indemnisation prévu.

Le reclassement au sol est offert au Personnel Navigant Commercial ayant perdu sa licence, avant l'âge de cessation de service, pour inaptitude médicale pour des raisons non reconnues imputables au service dans la limite des postes disponibles et sous réserve qu'il réponde aux qualifications requises.

Le reclassement au sol peut être accordé, dans les conditions fixées par la réglementation, au Personnel Navigant Commercial qui souhaite mettre fin à son activité en vol.

Une activité provisoire au sol peut être accordée, sur sa demande, au Personnel Navigant Commercial en état de grossesse, pendant la période allant de la date d'arrêt de vol, médicalement constatée, à la date de début de son congé de maternité.

ARTICLE V-8 : CESSATION DE SERVICE

V-8-1 : MOTIFS DE LA CESSATION DE SERVICE

La cessation de service résulte de l'un des motifs suivants :

- démission,
- inaptitude physique définitive,
- licenciement,
- limite d'âge,
- décès.

V-8-2 : DEMISSION

Le Personnel Navigant Commercial qui désire quitter AIR AFRIQUE doit présenter sa démission par écrit. Il est tenu d'observer un préavis de trois mois.

V-8-3 : INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE

V-8-3-1 : Maladie ou accident non imputable

au service

Le contrat de travail du Personnel Navigant Commercial malade est suspendu pendant la durée de son absence dans la limite de six (6) mois ou de la période d'indemnisation dans des conditions fixées par un règlement. Si l'inaptitude physique est définitive ou si le Personnel Navigant Commercial n'est pas apte à reprendre son service, et qu'il doit être remplacé, AIR AFRIQUE prend acte de la rupture du contrat de travail tout en versant, au Personnel Navigant Commercial, une indemnité équivalente à celle qu'il aurait perçu s'il avait été licencié.

V-8-3-2 : Maladie ou accident imputable au

service

En cas de maladie ou accident imputable au service, le contrat de travail du Personnel Navigant Commercial est suspendu jusqu'à guérison ou cessation de service pour inaptitude définitive prononcée par l'autorité compétente.

Durant la période d'indemnisation, le Personnel Navigant Commercial en état d'incapacité temporaire, perçoit une allocation égale au salaire minimum garanti en position d'activité, déduction faite des indemnités journalières qui lui sont versées par l'organisme de Sécurité Sociale.

V-8-3-3 : Anomalies physiques

Au cas où les critères de représentativité, définis par AIR AFRIQUE, ne sont plus remplis, et à défaut de mesures correctives, une commission paritaire sera consultée.

V-8-4 : LICENCIEMENT

V-8-4-1 : Cas de licenciement

Indépendamment du licenciement pour faute prévue au Chapitre VI du présent Statut, le licenciement peut intervenir notamment pour les motifs suivants :

a/ - lorsqu'un Personnel Navigant Commercial fait preuve d'inaptitude professionnelle (attitude commerciale, comportement à bord, présentation...)

b/ - Lorsque, du fait de ses absences répétées, pour raisons de santé, un Personnel Navigant Commercial apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service.

c/ - Lorsque la Société est dans l'obligation de procéder à un licenciement collectif pour des raisons économiques.

V-8-4-2 : Notification

Tout licenciement doit être notifié soit par lettre recommandée avec accusé de réception au Personnel Navigant Commercial, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre décharge, en présence d'un témoin.

V-8-4-3 : Licenciement économique

Si en raison d'une diminution d'activité ou d'une réorganisation, AIR AFRIQUE est amenée à procéder à une réduction d'effectif, elle tient compte de l'aptitude professionnelle, de l'ancienneté et de la situation de famille.

Seront licenciés en premier lieu, les membres du Personnel Navigant Commercial présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le Personnel Navigant Commercial marié et d'un an pour chaque enfant à charge.

Le plan de licenciement est présenté, pour consultation, aux Délégués du Personnel.

Le Personnel Navigant Commercial licencié pour raison économique bénéficie, pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans sa catégorie d'emploi. Dans ce cas il devra satisfaire aux conditions de renouvellement de sa qualification.

V-8-4-4 : Durée du préavis

En cas de rupture de contrat, sauf dans le cas de licenciement pour faute lourde, la durée du préavis est de trois mois.

L'absence pendant le préavis ainsi que l'éventualité d'une indemnisation compensatrice de préavis font l'objet de dispositions réglementaires.

V-8-4-5 : Indemnité de licenciement

Le Personnel Navigant Commercial qui est licencié, alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Ce pourcentage est fixé à :

- 30 % pour les 5 premières années,
- 35 % pour la période comprise entre la 6e et la 10e année incluse,
- 40 % pour la période s'étendant au delà.

Dans le décompte effectué, sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années.

V-8-4-6 : Faute lourde

En cas de faute lourde, le licenciement est prononcé sans préavis ni indemnité de licenciement.

V-8-4-7 : Voyage en cas de licenciement

Lorsqu'un Personnel Navigant Commercial éloigné est licencié, AIR AFRIQUE prend à sa charge, quels que soient les motifs du licenciement, les frais de retour de l'intéressé et de sa famille à charge, jusqu'au lieu de son engagement.

V-8-5 : LIMITE D'AGE

V-8-5-1 : Age de cessation de service

L'âge limite de cessation de service est fixé à 55 ans. Le Personnel Navigant Commercial

qui souhaite jouir de ses droits à la retraite par anticipation doit en faire la demande, par écrit, avec un préavis d'au moins douze mois.

V-8-6-2 : Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Toutefois, le pourcentage servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera porté à 45 % pour la période s'étendant au delà de la 25^e année.

V-8-5-3 : Cas de reclassement au sol

Le Personnel Navigant Commercial reclassé au sol n'a pas droit au versement immédiat d'une indemnité de départ à la retraite.

Toutefois, lors de la cessation définitive d'activité à AIR AFRIQUE, pour entrer en jouissance de retraite, le montant de l'indemnité de départ à la retraite sera calculé en tenant compte de l'ancienneté global acquise en vol et au sol, sur la base du salaire moyen mensuel des douze mois d'activité précédant le départ définitif d'AIR AFRIQUE, conformément aux dispositions concernant le Personnel au sol.

V-8-6 : DECES

En cas de décès du Personnel Navigant Commercial, le salaire, ainsi que les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent à ses ayants- droit.

Les modalités concernant le montant de l'indemnité, le rapatriement des familles, ou le décès d'ayants- droit du Personnel Navigant Commercial font l'objet de dispositions réglementaires.

*

CHAPITRE - VI

/ OBLIGATIONS - DISCIPLINE /

ARTICLE VI-1 : OBLIGATIONS DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL

Le Personnel Navigant Commercial assure une mission commerciale auprès de la clientèle. A ce titre, il doit avoir à tout moment vis-à-vis de celle-ci, une attitude de service exemplaire.

Il doit faire preuve de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion. Il doit, en outre, dans l'exercice de ses fonctions, être particulièrement prévenant et courtois et s'abstenir d'émettre toute opinion défavorable ou de livrer tout renseignement susceptible de nuire à AIR AFRIQUE.

Il doit constamment tenir compte des notions de sécurité et de régularité qui caractérisent l'activité des entreprises de transport aérien et exigent de tous les membres de leur personnel une attention particulière.

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite d'AIR AFRIQUE, il est interdit au Personnel Navigant Commercial :

- . d'exercer, même en dehors de son temps de travail, toute activité privée lucrative,

Cette disposition ne s'applique pas à la publication d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

- . d'user de sa position professionnelle pour utiliser les moyens d'AIR AFRIQUE à des fins personnelles,

- de divulguer les renseignements acquis au service d'AIR AFRIQUE,
- de recevoir des instructions, dans l'exercice de ses fonctions, autres que celles de ses supérieurs hiérarchiques,
- de posséder un intérêt direct ou indirect avec un tiers en relation d'affaires avec AIR AFRIQUE.
- Il doit, en outre, respecter scrupuleusement les règles de Douane, Police et autres Administrations.

ARTICLE VI-2 : RECOMPENSES

AIR AFRIQUE peut attribuer des récompenses exceptionnelles au Personnel Navigant Commercial qui s'est particulièrement distingué dans le service.

Chaque récompense fait l'objet d'une mention au dossier individuel de son bénéficiaire.

ARTICLE VI-3 : SANCTIONS

VI-3-1 : GENERALITES

Tout manquement, qu'il s'agisse d'un manquement à la discipline, d'infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'inobservation de règles

en vigueur à AIR AFRIQUE, constitue une faute pouvant entraîner des sanctions dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celle-ci.

La gravité de la faute est appréciée notamment en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions assumées par le Personnel Navigant Commercial et de la mesure dans laquelle celle-ci a compromis la qualité du service à la clientèle, la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement des services.

Avant toute décision de sanction, le Personnel Navigant Commercial mis en cause est convoqué par AIR AFRIQUE et entendu en présence, s'il le désire, d'un Délégué du personnel ou de toute autre personne appartenant à AIR AFRIQUE.

L'audition du Personnel Navigant Commercial donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal signé par chacune des parties en présence.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par AIR AFRIQUE et notifiées à l'intéressé.

Le licenciement sans préavis, ni indemnité est prononcé en cas de faute lourde, notamment pour infractions graves aux règlements douaniers, de police ou de contrôle des changes.

Les sanctions qui peuvent être infligées sont les suivantes :

Sanctions du premier degré

- . l'avertissement,
- . le blâme.

Sanctions du second degré

- . la mise à pied de un à deux jours,
- . la mise à pied de trois à quatre jours.

Sanction du troisième degré

- . la rétrogradation,
- . le licenciement avec ou sans indemnité de rupture (préavis, licenciement).

L'avertissement et le blâme ne sauraient être invoqués à l'encontre de l'agent si, à l'expiration d'un délai de six mois suivant la date de l'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée. Il en est de même, à l'expiration d'un délai de huit mois, en ce qui concerne la mise à pied de un à deux jours et de 12 mois pour la mise à pied de 3 à 4 jours.

La Société peut suspendre, immédiatement, à titre conservatoire jusqu'à décision définitive, l'agent qui a commis une faute lourde.

les autorités habilitées à prononcer les sanctions du premier degré et celles du second degré sont précisées dans le règlement.

Les sanctions du troisième degré ne peuvent être infligées au Personnel Navigant Commercial statutaire, d'une ancienneté égale ou supérieure à trois ans, qu'après comparution de celui-ci devant le Conseil de discipline et avis de ce dernier.

VI-3-2 : CONSEIL DE DISCIPLINE

Le Conseil de discipline est obligatoirement saisi de tout dossier de proposition de sanction du troisième degré constitué à l'encontre d'un Personnel Navigant Commercial statutaire d'une ancienneté égale ou supérieure à 3 ans. Il n'est pas compétent dans les autres cas.

Il est composé :

- . d'un Président, désigné par le Directeur Général, et qui a voix consultative,
- . de trois membres désignés par le Directeur Général,
- . de trois Délégués du personnel appartenant au grade du Personnel Navigant Commercial qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des Délégués de cette catégorie.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les Délégués du personnel les plus anciens dans le grade auquel appartient l'agent en cause sont désignés d'office.

En cas de carence de certains de ses membres désignés et dûment convoqués, le Conseil de discipline siège valablement.

Chacun de ses membres exprime son avis librement et en conscience. Le Personnel Navigant Commercial traduit devant le Conseil de discipline reçoit copie de l'exposé complet des motifs de sa comparution. Il a le droit de prendre connaissance de l'ensemble du dossier. Il peut également se faire assister par un défenseur choisi par lui parmi le personnel d'AIR AFRIQUE.

Le rôle du Conseil de discipline est consultatif. Dans chaque cas, l'avis ou les avis des membres du Conseil de discipline sont transmis par son Président au Président-Directeur Général à qui il appartient de statuer. L'avis du Conseil est porté à la connaissance du Personnel Navigant Commercial en cause.

Le Président-Directeur Général décide du niveau de sanction qu'il convient d'appliquer.

Le Personnel Navigant Commercial peut présenter un recours gracieux dans les conditions définies par le règlement.

Le mode de fonctionnement du Conseil de discipline est par ailleurs précisé dans le règlement.

ARTICLE VI-4 : MESURES PROVISOIRES

Le Personnel Navigant Commercial faisant l'objet de poursuites judiciaires le mettant dans l'impossibilité d'exercer son service, est suspendu sans solde dans la

limite de la période pendant laquelle il conserve sa qualification.

Le Personnel Navigant Commercial supposé avoir commis une faute sur laquelle une enquête professionnelle est en cours peut-être suspendu de vol avec solde, auquel cas il est rémunéré en immobilisation sur ordre.

*

CHAPITRE - VII

/ MATERNITE /

/ ASSURANCE - FRAIS MEDICAUX - /

/ CONTROLE MEDICAL /

ARTICLE VII-1 : MATERNITE

Tout Personnel Navigant Commercial en état de grossesse médicalement constaté, qui aurait au moins 1 an d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement, a le droit de suspendre son travail dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation du lieu d'affectation.

ARTICLE VII-2 : ASSURANCE - GROUPE

AIR AFRIQUE contracte une assurance groupe au profit du Personnel Navigant Commercial dans les conditions fixées par un règlement d'application pour la couverture des risques, perte de licence, invalidité totale et définitive, décès.

ARTICLE VII-3 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS MEDICAUX ET D'HOSPITALISATION

Les membres du Personnel navigant Commercial, leur conjoint et leurs enfants à charge, bénéficient d'une prise en compte de leurs frais médicaux et d'hospitalisation aux conditions fixées par la réglementation interne d'AIR AFRIQUE.

ARTICLE VII-4 : CONTROLE MEDICAL

Tout Personnel Navigant Commercial est tenu, sous peine de sanction, d'accepter le contrôle médical d'AIR AFRIQUE en se soumettant aux visites systématiques.

Le remboursement des frais médicaux prévu à l'article précédent n'est pas accordé si l'intéressé ne se soumet pas à l'éventuel contrôle médical par AIR AFRIQUE ou lorsque la maladie, ou l'accident de l'intéressé, résulte de l'ivresse, d'un crime ou d'un délit dont il est l'auteur ou le complice.

ARTICLE VII-5 : CONGES AVEC SOLDE POUR RAISON DE SANTE

L'indisponibilité pour raison de santé ouvre au Personnel Navigant Commercial, pour les périodes et dans les conditions définies ci-après, le droit à un congé avec solde dont les modalités de calcul sont précisées dans le règlement.

L'ancienneté continue de courir pendant la durée du congé avec solde pour raison de santé.

Si à l'issue d'une telle indisponibilité, l'état de santé de l'intéressé exige encore des ménagements, il peut être autorisé à reprendre son service à mi-temps pendant six mois au plus en percevant un demi-salaire, sans que son ancienneté soit réduite pour cette période.

VII-5-1 : MALADIE OU ACCIDENT NON IMPUTABLE AU SERVICE

Le congé avec solde est accordé selon des conditions fixées par règlement.

VII-5-2 : ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE

Le Personnel Navigant Commercial victime d'une incapacité temporaire à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie imputable au service a droit à un congé selon des conditions fixées réglementairement.

VII-5-3 : MALADIE DE LONGUE DUREE

Le Personnel Navigant Commercial ayant au moins trois ans d'ancienneté à la date de la constatation de la maladie de longue durée a droit à une ou plusieurs prolongation du congé avec solde prévu au VII-5 :

- tuberculose quelle qu'en soit la forme.... 3 ans
- cancer 4 ans
- pour toute autre maladie dont le caractère de "longue durée" serait reconnu à titre individuel3 ans

Cette durée globale ne peut toutefois pas excéder la moitié de l'ancienneté du Personnel Navigant Commercial au début de la maladie, ni être inférieure à celle du congé avec solde prévu en VII- 5.

Si le Personnel Navigant Commercial n'est pas guéri à l'expiration du congé avec solde, il peut demander à bénéficier d'un congé sans solde pour raisons médicales et éventuellement d'une mise en disponibilité.

Si la maladie de longue durée est formellement reconnue par l'autorité compétente comme imputable au service, le droit au congé avec solde est acquis sans considération d'ancienneté dans les conditions ci-dessus.

*

VII-5-2 : ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE

Le Personnel Navigant Commercial victime d'une incapacité temporaire à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie imputable au service a droit à un congé selon des conditions fixées réglementairement.

VII-5-3 : MALADIE DE LONGUE DUREE

Le Personnel Navigant Commercial ayant au moins trois ans d'ancienneté à la date de la constatation de la maladie de longue durée a droit à une ou plusieurs prolongation du congé avec solde prévu au VII-5 :

- tuberculose quelle qu'en soit la forme.... 3 ans
- cancer 4 ans
- pour toute autre maladie dont le caractère de "longue durée" serait reconnu à titre individuel3 ans

Cette durée globale ne peut toutefois pas excéder la moitié de l'ancienneté du Personnel Navigant Commercial au début de la maladie, ni être inférieure à celle du congé avec solde prévu en VII- 5.

Si le Personnel Navigant Commercial n'est pas guéri à l'expiration du congé avec solde, il peut demander à bénéficier d'un congé sans solde pour raisons médicales et éventuellement d'une mise en disponibilité.

Si la maladie de longue durée est formellement reconnue par l'autorité compétente comme imputable au service, le droit au congé avec solde est acquis sans considération d'ancienneté dans les conditions ci-dessus.

*

CHAPITRE - VIII

/ AVANTAGES PARTICULIERS /

ARTICLE VIII-1 : HABILLEMENT

Le personnel est tenu de porter un uniforme dans l'exercice de ses fonctions. Sa tenue doit être irréprochable.

AIR AFRIQUE fournit certains effets d'habillement au personnel en raison de ses conditions de travail, et pour le respect des dispositions sur l'hygiène et la sécurité. Des notes particulières fixent les modalités d'attribution de l'habillement, la composition du trousseau, son renouvellement et son entretien.

Dans le cas de perte pour des raisons autres que perte ou spoliation de bagages ou de détérioration autre que celles pouvant survenir en cours du service, le personnel est tenu de verser une somme compensatrice lors du renouvellement des effets perdus ou détériorés, proportionnellement au temps de réduction d'utilisation.

En cas de cessation de service, les effets d'habillement devront être restitués ou seront imputés dans les mêmes conditions que ci-dessus.

ARTICLE VIII-2 : FACILITES DE TRANSPORT

Des facilités de transport notamment sur le réseau d'AIR AFRIQUE sont accordées au personnel et à sa famille dans des conditions fixées par la réglementation.

*

CHAPITRE - IX

/ RETRAITE ET PREVOYANCE /

ARTICLE IX-1 : LE REGIME DE BASE

Le Personnel Navigant Commercial d'AIR AFRIQUE statutaire est assujetti au régime général de Sécurité Sociale obligatoire du lieu de résidence ou de "domiciliation fiscale"

Toutefois, en vertu des dérogations prévues par ce régime, le Personnel Navigant Commercial peut être maintenu à un régime autre que celui de son lieu de résidence.

Le Personnel Navigant Commercial statutaire affilié aux régimes nationaux bénéficie également des dispositions de la Convention de Sécurité Sociale du Personnel de la Société Multinationale AIR AFRIQUE signée par les Etats membres à ABIDJAN (Côte d'Ivoire), le 28 février 1990.

ARTICLE IX-2 : LE REGIME COMPLEMENTAIRE

Le Personnel Navigant Commercial bénéficie des garanties d'une assurance, notamment en cas de :

- perte de licence et d'invalidité absolue définitive, décès,
- d'incapacité de travail.

Par ailleurs, le Personnel Navigant Commercial bénéficiera d'un régime de retraite complémentaire auquel la Société AIR AFRIQUE adhérera.

ARTICLE IX-3 : LES MODALITES D'AFFILIATION

Les modalités d'affiliation tant au régime de base qu'au régime complémentaire sont définies dans le règlement "Régime de Retraite et de Prévoyance" du Personnel Navigant Commercial.

*

CHAPITRE - X

/ DISPOSITIONS DIVERSES /

ARTICLE X-1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

X-1-1 : RECONNAISSANCE DU DROIT SYNDICAL

Le présent Statut reconnaît aux membres du personnel la liberté d'opinion et la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats, régulièrement constitué, d'exercer leur action dans le respect de la légalité et des usages de la profession.

En aucun cas, les décisions prises, notamment celles concernant l'embauche, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, la promotion, l'application des sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

AIR AFRIQUE s'engage à n'exercer sur le personnel aucune pression, ni contrainte en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Le personnel s'engage de son côté à n'exercer aucune pression ni contrainte sur ses collègues.

X-1-2 : ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Pour faciliter la participation du personnel aux assemblées statutaires de son organisation syndicale, des autorisations d'absence pourront lui

être accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, précisant sa durée, émanant de l'organisation intéressée. Ces absences seront payées comme temps de travail effectif.

Les absences pour activité syndicales ne doivent pas apporter de gêne à la marche normale du travail.

Le personnel appelé à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (commission consultative nationale ou régionale du travail, comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité national ou régional) ou devant siéger comme assesseur au tribunal de travail, devra communiquer à AIR AFRIQUE la convocation le désignant.

X-1-3 : REUNIONS SYNDICALES

Les réunions syndicales sont interdites pendant les heures et sur les lieux de travail. Toutefois, de telles réunions, ouvertes aux seuls membres du personnel d'AIR AFRIQUE, peuvent être autorisées après demande écrite et préavis d'une semaine, en dehors des heures normales de travail dans un local d'AIR AFRIQUE.

Les organisations syndicales intéressées sont responsables de la discipline de la réunion.

X-1-4 : HEURES DE DELEGATION

Le nombre d'heures de délégation et leur rémunération sont définis réglementairement.

ARTICLE X-2 : REPRESENTATION DU PERSONNEL

X-2-1 : DELEGUES DU PERSONNEL

Les Personnels élisent, chaque année, leurs Délégués. En dehors des attributions résultant de la législation en vigueur, les Délégués sont chargés de représenter le Personnel dans les commissions paritaires.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les Délégués du personnel sont considérés comme étant en service.

X-2-2 : COMMISSIONS PARITAIRES

Des commissions paritaires, composées de représentants de la Direction et de Délégués du personnel, et présidées par un représentant de la Direction, sont chargées de donner leur avis sur les décisions à prendre en matière d'avancement, de promotion et de licenciement collectif pour raison économique.

Leur composition et leurs modalités de fonctionnement sont détaillées dans le règlement.

Elles ont un rôle consultatif : la décision appartient dans tous les cas à la Direction.

Les Délégués appelés à siéger à l'échelon local sont désignés par l'ensemble des Délégués du lieu considéré, soit par accord entre eux, soit par élection ; les Délégués appelés à siéger à l'échelon central sont désignés par l'ensemble des Délégués du Personnel Navigant Commercial, soit par accord entre eux, soit à défaut par élection.

Au cas où les Délégués ne peuvent pas être désignés par cette procédure, il est fait appel d'office aux Délégués ayant la plus grande ancienneté dans la fonction.

En cas de carence de membres de la Commission désignés et dûment convoqués dans les conditions précisées dans le règlement, les commissions siègent valablement.

Indépendamment des commissions paritaires visées au présent article, siègent des Conseils de discipline dans les conditions ci-dessus.

*

/ TITRE - II /

R E M U N E R A T I O N

ARTICLE I : COMPOSITION DE LA REMUNERATION DU PERSONNEL
NAVIGANT COMMERCIAL

La rémunération du Personnel Navigant Commercial
comprend :

- un traitement fixe,
- des primes de vol,
- primes de fin d'année
- primes et indemnités diverses.

.....

ARTICLE I-1 : TRAITEMENT FIXE

Le Personnel Navigant Commercial perçoit un traitement fixe mensuel figurant dans le barème de salaire en vigueur dont le montant est fonction :

- du grade de l'intéressé et de sa classe dans le grade, les coefficients pour chaque classe et grade étant fixés comme suit :

Hôtesse et steward			Chef de cabine			Chefs Steward/Hotesse			Chefs PNC		
Classe	:	coefficient	Classe	:	coefficient	Classe	:	Coefficient	Classe	:	coeffic.
4	:	1,00		:			:			:	
3	:	1,15		:			:			:	
2	:	1,30	2	:	1,75	2	:	2,40	2	:	2,85
1	:	1,45	1	:	2,00	1	:	2,55	1	:	3,00
	:			:			:			:	
H.C.	:	1,60	H.C.	:	2,25	H.C.	:	2,70		:	
	:			:			:			:	

La date et les modalités transitoires d'application de cette grille sont définies réglementairement.

° de son échelon d'ancienneté.

La majoration d'ancienneté est égale à un pourcentage du traitement fixe mensuel de base fixé conformément au tableau ci-après.

Echelon	Ancienneté	Majoration
1	moins d'1 an	néant
2	après 1 an	2,5 %
3	après 3 ans	5,0 %
4	après 6 ans	7,5 %
5	après 9 ans	10,0 %
6	après 13 ans	12,5 %
7	après 17 ans	15,0 %
8	après 21 ans	17,5 %
9	après 25 ans	20,0 %

. Les éléments de rémunération du Personnel Navigant Commercial d'encadrement sont définis réglementairement.

ARTICLE I-2 : PRIMES DE VOL

Le taux de prime horaire de vol, appelé taux horaire, figurant dans le barème de salaire en vigueur varie en fonction :

- du grade du Personnel Navigant Commercial considéré,

- pour le grade Hôtesse et Steward, de la classe du Personnel Navigant Commercial considéré, dont les coefficients sont donnés en I-1.

La rémunération des primes de vol comprend :

- Les heures de vol fonction : - nuit - passager service,
- Les heures supplémentaires,
- Les jours fériés,
- Le complément sous-activité,
- L'immobilisation sur ordre,
- Le minimum garanti maladie,
- Les congés payés,
- Les accidents du travail,
- Les congés spéciaux.

I-2-1 : VALORISATION DES HEURES DE VOL

Vol en fonction

Les heures de vol en fonction sont valorisées en multipliant le nombre d'heures total effectuées dans le mois par le taux horaire du Personnel Navigant Commercial considéré.

Vol de nuit en fonction

Les heures de vol de nuit, en fonction, sont majorées en multipliant le nombre d'heures de nuit effectuées dans le mois par la moitié du taux horaire du Personnel Navigant Commercial considéré.

Vol en mise en place

Les heures de vol en mise en place sont valorisées en multipliant le nombre d'heures de mise en place effectuées dans le mois par la moitié du taux horaire du Personnel Navigant Commercial considéré.

Réacheminement des passagers par voie de surface

Les heures de réacheminement des passagers par voie de surface sont valorisées en multipliant ce nombre d'heures effectuées dans le mois par 75 % du taux horaire du Personnel Navigant Commercial considéré. Les heures de nuit sont majorées de 100 % du taux de réacheminement.

I-2-2 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 70 heures dans le mois.

Les heures de vol réellement effectuées, dans un mois civil excédant 70 heures, sont considérées comme supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires a lieu mensuellement.

Le seuil mensuel de déclenchement des heures supplémentaires est réduit d'autant de 1/30e que de jours passés en position d'inactivité aérienne. Ce seuil mensuel ne peut, cependant, être inférieur à 16 heures de vol effectuées.

Valorisation

Chaque heure supplémentaire est valorisée suivant les formules ci-dessous :

a) sur le salaire fixe

$$\frac{\text{Montant du fixe du PNC} \times 50 \%}{70}$$

b) sur le taux horaire

Taux horaire du PNC x 50 %

I-2-3 : HEURES DE VOL FICTIVES

I-2-3-1 : Définition

Les absences consécutives à la réalisation des vols donnent lieu à l'attribution mensuelle d'heures de vol fictives. Les heures de vol fictives sont calculées, chaque mois civil, sur la base suivante : 2,17 heures pour 12 heures de temps d'absence.

En cas d'interruption de l'activité aérienne en cours de rotation pour divers motifs tels que maladie, accident ou incident, le décompte du temps d'absence est arrêté au moment où l'interruption d'activité se produit jusqu'au moment où le personnel intéressé est remis en activité.

I-2-3-2 : Rémunération

Lorsque dans un mois considéré, le nombre d'heures fictives est supérieur à celui des heures réelles, c'est le nombre d'heures fictives qui est pris en considération pour le calcul de la rémunération. Les majorations pour vol de nuit sont attribuées sur la base des heures réelles accomplies de nuit. Le décompte des heures supplémentaires est effectué en ne retenant que les heures de vol réelles. Les heures de vol fictives sont rémunérées au taux de l'heure de vol de jour servant au calcul de la rémunération des heures réelles.

I-2-4 : PREMIER MAI

La rémunération, en cas d'activité le 1er mai, fait l'objet de modalités particulières de rémunération, définies réglementairement.

I-2-5 : SALAIRE MINIMUM GARANTI DE PRIMES DE VOL EN POSITION D'ACTIVITE

Le salaire minimum mensuel garanti de primes de vol correspond à 70 fois le taux horaire du Personnel Navigant Commercial considéré.

Un complément de primes de vol est à payer lorsque le total des sommes payées au titre des heures de vol jour, nuit, mise en place, réacheminement passagers, jours fériés et heures supplémentaires est inférieur au montant du minimum mensuel garanti de primes de vol.

Ce dernier est réduit d'autant de 1/30e que de jours passés en position d'inactivité aérienne (maladie, accident du travail, immobilisation sur ordre, congés payés, sans solde, exceptionnels, suspension de vol, grève...).

I-2-6 : IMMOBILISATION SUR ORDRE

Le forfait mensuel de primes de vol en position d'immobilisation sur ordre est de 70 fois le taux horaire du Personnel Navigant Commercial considéré.

Pour chaque jour passé en immobilisation sur ordre, le Personnel Navigant Commercial perçoit le 1/30e du forfait mensuel déterminé ci-dessus.

I-2-7 : SALAIRE MINIMUM GARANTI DE PRIMES DE VOL EN MALADIE

Le forfait mensuel garanti en position de maladie correspond à 50 fois le taux horaire du Personnel Navigant Commercial considéré.

Pour chaque jour passé en position de maladie le Personnel Navigant Commercial perçoit 1/30e du forfait mensuel déterminé ci-dessus. Les arrêts de travail pour maladie inférieurs ou égaux à 3 jours ne donneront cependant pas lieu à paiement. Tout arrêt supérieur à 3 jours donnera lieu à paiement de 1/30e du forfait mensuel garanti maladie par jour d'arrêt, dûment justifié par un certificat médical d'arrêt de travail et dans les limites fixées par la réglementation.

I-2-8 : CONGES PAYES

Le montant des primes de vol à verser pendant une période de congés payés et calculé suivant la formule figurant ci-dessous:

$$\frac{\text{Montant des primes de vol des 12 derniers mois}}{12} \times \frac{\text{Nb jours congés du mois}}{30}$$

Si le montant mensuel moyen, obtenu en divisant par 12 le total des primes de vol des 12 mois précédant le départ en congé, est inférieur au montant du minimum mensuel garanti de primes de vol en position d'activité du barème de salaires en vigueur au moment du départ en congé, c'est ce montant qui sera pris en compte pour le calcul des primes de vol de congés. La formule prise en compte sera alors :

$$\frac{\text{Minimum mensuel garanti d'activité} \times \text{Nombre de jours de congés}}{30}$$

I-2-9 : REMUNERATION PRIMES DE VOL EN ACCIDENT DU TRAVAIL

Dans le cas d'un accident du travail, les primes de vol pendant la période d'arrêt sont calculées en fonction de la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant des primes de vol des 12 derniers mois}}{12} \times \frac{\text{Nb jours d'arrêt accident}}{30}$$

et ce jusqu'à guérison ou consolidation.

I-2-10 : CONGES SPECIAUX

Les congés spéciaux suivent la même règle de paiement que les congés payés annuels.

ARTICLE I-3 : PRIME DE FIN D'ANNEE

La prime de fin d'année est versée au cours du mois de décembre. Cette prime est égale à 100 % du salaire fixe en vigueur au 1er décembre augmenté de 1/12e des primes de vol de toute nature perçues au cours du mois de décembre de l'année précédente à novembre de l'année en cours, soit douze mois d'activité.

Cette prime est versée au prorata du temps de présence sous réserve d'une ancienneté de trois mois minimum à compter de la date du lâcher en ligne.

Le Navigant quittant la Société en cours d'année, pour toute autre raison que faute lourde, perçoit cette prime au prorata du temps de présence dans l'année de départ.

Cette prime n'est pas due dans le cas de congé sans solde et elle est réduite d'autant de 1/360e que de jours passés dans cette position et, dans celle de mise à pied sans solde à la suite d'une sanction.

ARTICLE I-4 : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Un certain nombre de primes et indemnités sont versées au Personnel Navigant Commercial.

Elles sont d'ordre réglementaire.

*

/ TITRE - III /

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE I :

Le Personnel Navigant Commercial bénéficie du présent Statut qui fait partie intégrante de son contrat de travail.

Pour les dispositions non traitées par le présent Statut, il sera fait application de la législation et de la réglementation en vigueur du lieu d'affectation.

Les contrats individuels qui seront signés postérieurement à son entrée en vigueur devront y faire référence.

Un exemplaire sera remis à chaque Personnel Navigant Commercial en service et au Personnel Navigant Commercial recruté ultérieurement lors de la signature du contrat de travail.

Les modalités d'application du présent Statut font l'objet de règlements établis par AIR AFRIQUE.

Le Statut ne peut être modifié sans avis préalable des Organisations syndicales ou à défaut des Délégués du Personnel Navigant Commercial.

ARTICLE II-2 : PROCEDURE DE REVISION DU STATUT

Après une application minimale de 3 ans du Statut, AIR AFRIQUE en tant qu'employeur ou l'ensemble des Organisations syndicales ou à défaut des Délégués du personnel Navigant Commercial peut proposer la révision de certains dispositions dudit Statut.

La partie qui prendra l'initiative de cette demande de révision devra la notifier à l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée d'un projet et d'un exposé des motifs concernant les dispositions mises en cause.

La négociation devra s'engager dans les trois (3) mois qui suivront la date de réception de la demande de révision.

La Direction Générale décidera de la date et du lieu de la réunion qu'elle fera connaître aux Organisations syndicales ou à défaut aux Délégués du Personnel Navigant Commercial un mois avant.

La négociation pourra s'effectuer en plusieurs réunions, étant entendu que les parties s'engagent à prendre une position définitive dans un délai maximum de trois (3) mois à compter de la date du premier jour de la première réunion. Ce délai pourra être prolongé d'accords parties.

Pendant la période de trois (3) mois après la date de l'accusé de réception de la demande de révision et durant la période de négociation, les parties s'interdisent d'avoir recours au lock out ou à la grève.

Le texte révisé, pour être applicable, devra avoir été approuvé par le Conseil d'Administration conformément à l'Article 19 des Statuts de la Compagnie.

La révision de ou des Articles ne pourra s'effectuer qu'à l'unanimité des parties signataires.

En cas de désaccord le ou les Articles qui ont fait l'objet de la demande de révision reste (nt) applicable (s).

ARTICLE III : DATE D'EFFET DU STATUT

Ce Statut adopté le 19 décembre 1990 par le Conseil d'Administration d'AIR AFRIQUE, constitue une annexe au Traité de Yaoundé du 28 mars 1961 et sera, comme telle, mis en vigueur conformément aux dispositions des articles 14 et 15 de ce Traité.

TABLE DES MATIERES

.....	PAGES
PREAMBULE.....	2
TITRE - I : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	4
CHAPITRE - I : DISPOSITIONS GENERALES.....	5
ARTICLE I-1 : DEFINITION.....	6
ARTICLE I-2 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE I-3 : PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL STATUTAIRE.....	6
ARTICLE I-4 : LES LIBERTES PUBLIQUES ET INDIVI- DUELLES.....	6
ARTICLE I-5 : PROTECTION DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL.....	7
ARTICLE I-6 : PERSONNES A CHARGE.....	7
CHAPITRE - II : REGIME GENERAL DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE II-1 : DEFINITIONS.....	10
II-1-1 : TEMPS DE VOL.....	11
II-1-2 : PERIODE DE VOL.....	11
II-1-3 : TEMPS D'ARRET.....	11
II-1-4 : AMPLITUDE DE VOL.....	11
II-1-5 : SERVICE DE VOL.....	12
II-1-6 : TEMPS DE SERVICE DE VOL.....	12
II-1-7 : HEURE BLOC.....	12

II-1-8 : NUIT DE VOL.....	12
II-1-9 : ARRET NOCTURE NORMAL.....	13
II-1-10 : TEMPS D'ABSENCE.....	13
II-1-11 : VOL DE MISE EN PLACE.....	13
II-1-12 : COURRIER.....	13
II-1-13 : TEMPS DE REPOS POST-COURRIER.....	13
II-1-14 : TEMPS DE REPOS PERIODIQUE.....	14
ARTICLE II-2 : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
II-2-1 : DUREE NORMALE MENSUELLE DU TRAVAIL.....	14
II-2-2 : LIMITATIONS D'HEURES DE VOL.....	14
II-2-3 : LIMITATIONS DANS LE CADRE DU PARCOURS AERIEN	14
II-2-4 : DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES.....	15
II-2-5 : NOMBRE D'ETAPES.....	15
II-2-6 : TEMPS D'ARRET EN ESCALE.....	16
II-2-6-1 : Période de vol inférieure ou égale à 06 h 00.....	16
II-2-6-2 : Période de vol supérieure à 06h 00...	16
II-2-7 : DEROGATIONS.....	17
II-2-8 : TEMPS DE REPOS PERIODIQUE.....	18
II-2-9 : TEMPS DE REPOS PARTICULIERS.....	18
II-2-10 : SIEGES-REPOS.....	18
CHAPITRE - III : CONGES.....	19
ARTICLE III-1 : CONGES ANNUELS.....	20
III-1-1 : PRINCIPES D'ATTRIBUTION.....	20

III-1-2 : DUREE DES CONGES ANNUELS.....	20
ARTICLE III-2 : CONGES SPECIAUX.....	21
CHAPITRE - IV : POSITIONS ADMINISTRATIVES.....	22
ARTICLE IV-1 : ENUMERATION DES POSITIONS ADMINI- STRATIVES.....	23
ARTICLE IV-2 : ACTIVITE.....	23
ARTICLE IV-3 : DETACHEMENT.....	24
ARTICLE IV-4 : DISPONIBILITE.....	25
ARTICLE IV-5 : SOUS LES DRAPEAUX.....	26
CHAPITRE - V : CARRIERE.....	28
ARTICLE V-1 : RECRUTEMENT.....	29
ARTICLE V-2 : CONTRAT DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE V-3 : PERIODE D'ESSAI.....	30
ARTICLE V-4 : LISTE D'ANCIENNETE.....	31
ARTICLE V-5 : AFFECTATION.....	31
V-5-1 : AFFECTATION TEMPORAIRE.....	32
V-5-1-1 : Définition.....	32
V-5-1-2 : Conditions générales.....	32
V-5-2 : MUTATION.....	32
V-5-2-1 : Définition.....	32
V-5-2-2 : Conditions générales.....	33
ARTICLE V-6 : DEROULEMENT DE CARRIERE.....	33
V-6-1 : HIERARCHIE.....	33

V-6-2 : AVANCEMENT.....	34
V-6-2-1 : Définition.....	34
V-6-2-2 : Quota.....	34
V-6-2-3 : Procédure.....	34
V-6-3 : PROMOTION.....	35
V-6-4 : DESIGNATION.....	35
V-6-5 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	35
V-6-6 : APPRECIATION.....	36
ARTICLE V-7 : RECLASSEMENT AU SOL.....	36
ARTICLE V-8 : CESSATION DE SERVICE.....	37
V-8-1 : MOTIFS DE LA CESSATION DE SERVICE.....	37
V-8-2 : DEMISSION.....	38
V-8-3 : INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE.....	38
V-8-3-1 : Maladie ou accident non imputable au service.....	38
V-8-3-2 : Maladie ou accident imputable au service.....	38
V-8-3-3 : Anomalies physiques.....	39
V-8-4 : LICENCIEMENT.....	39
V-8-4-1 : Cas de licenciement.....	39
V-8-4-2 : Notification.....	39
V-8-4-3 : Licenciement économique.....	40
V-8-4-4 : Durée du préavis.....	40
V-8-4-5 : Indemnité de licenciement.....	41
V-8-4-6 : Faute lourde.....	42
V-8-4-7 : Voyage en cas de licenciement.....	42
V-8-5 : LIMITE D'AGE.....	42
V-8-5-1 : Age de cessation de service.....	42
V-8-6-2 : Indemnité de départ à la retraite.....	43

V-8-5-3 : Cas de reclassement au sol.....	43
V-8-6 : DECES.....	44
CHAPITRE - VI : OBLIGATIONS - DISCIPLINE.....	45
ARTICLE VI-1 : OBLIGATIONS DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL.....	46
ARTICLE VI-2 : RECOMPENSES.....	47
ARTICLE VI-3 : SANCTIONS.....	47
VI-3-1 : GENERALITES.....	47
VI-3-2 : CONSEIL DE DISCIPLINE.....	50
ARTICLE VI-4 : MESURES PROVISOIRES.....	51
CHAPITRE - VII : MATERNITE -ASSURANCE - FRAIS MEDICAUX- CONTROLE MEDICAL.....	53
ARTICLE VII-1 : MATERNITE.....	54
ARTICLE VII-2 : ASSURANCE - GROUPE.....	54
ARTICLE VII-3 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS MEDICAUX ET D'HOSPITALISATION.....	54
ARTICLE VII-4 : CONTROLE MEDICAL.....	54
ARTICLE VII-5 : CONGES AVEC SOLDE POUR RAISON DE SANTE.....	55
VII-5-1 : MALADIE OU ACCIDENT NON IMPUTABLE AU SERVICE.....	55
VII-5-2 : ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFES- SIONNELLE ET MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE.....	56
VII-5-3 : MALADIE DE LONGUE DUREE.....	56

CHAPITRE - VIII : AVANTAGES PARTICULIERS.....	58
ARTICLE VIII-1 : HABILLEMENT.....	59
ARTICLE VIII-2 : FACILITES DE TRANSPORT.....	59
CHAPITRE - IX : RETRAITE ET PREVOYANCE.....	60
ARTICLE IX-1 : LE REGIME DE BASE.....	61
ARTICLE IX-2 : LE REGIME COMPLEMENTAIRE.....	61
ARTICLE IX-3 : LES MODALITES D'AFFILIATION.....	62
CHAPITRE - X : DISPOSITIONS DIVERSES.....	63
ARTICLE X-1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	64
X-1-1 : RECONNAISSANCE DU DROIT SYNDICAL.....	64
X-1-2 : ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES.....	64
X-1-3 : REUNIONS SYNDICALES.....	65
X-1-4 : HEURES DE DELEGATION.....	66
ARTICLE X-2 : REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	66
X-2-1 : DELEGUES DU PERSONNEL.....	66
X-2-2 : COMMISSIONS PARITAIRES.....	66
TTTRE - II : REMUNERATION	68
ARTICLE I : COMPOSITION DE LA REMUNERATION DU PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL.....	69
ARTICLE I-1 : TRAITEMENT FIXE.....	69

ARTICLE I-2 : PRIMES DE VOL.....	70
I-2-1 : VALORISATION DES HEURES DE VOL.....	71
I-2-2 : HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	72
I-2-3 : HEURES DE VOL FICTIVES.....	73
I-2-3-1 : Définition.....	73
I-2-3-2 : Rémunération.....	74
I-2-4 : PREMIER MAI.....	74
I-2-5 : SALAIRE MINIMUM GARANTI DE PRIMES DE VOL EN POSITION D'ACTIVITE.....	74
I-2-6 : IMMOBILISATION SUR ORDRE.....	75
I-2-7 : SALAIRE MINIMUM GARANTI DE PRIMES DE VOL EN MALADIE.....	75
I-2-8 : CONGES PAYES.....	76
I-2-9 : REMUNERATION PRIMES DE VOL EN ACCIDENT DU TRAVAIL.....	76
I-2-10 : CONGES SPECIAUX.....	77
ARTICLE I-3 : PRIME DE FIN D'ANNEE.....	77
ARTICLE I-4 : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES.....	78
 TITRE - III : DISPOSITIONS FINALES	79
 ARTICLE I :	80
ARTICLE II-2 : PROCEDURE DE REVISION DU STATUT.....	80
ARTICLE III-3 : DATE D'EFFET DU STATUT.....	82