



**Le
Bulletin**

**Syndicat
National du
Personnel
Navigant
Commercial**

LS 28 - 04 0 DB

Rennes, le 28 avril 2014

Courrier adressé en lettre recommandée avec AR
Et par email

Monsieur DAHER
Directeur Général HOP IBRITAIR
Madame Mylène Le MENN DRH
Aéroport CS 27925
29679 MORLAIX

Objet : suspension du processus de modifications
Aux contrats de travail des Personnels Navigants Commerciaux
Chez HOP IBRITAIR

Le syndicat SNPNC-FO BRITAIR a pris connaissance de la « proposition de modifications de contrat de travail pour motif économique » et de la lettre d'accompagnement que vous avez adressée aux PNC le 28 mars 2014.

Après un examen attentif de ces documents, nous constatons que le processus de modifications des contrats de travail que vous avez ainsi mis en œuvre ne peut être poursuivi, compte tenu des irrégularités qui l'entourent et du caractère illicite des modifications envisagées,

- Tout d'abord, en effet, nous avons été très surpris de l'indication donnée aux PNC selon laquelle : « en cas de refus de la présente proposition et faute de trouver une solution de reclassement, nous serions amenés à envisager une mesure de licenciement à votre égard ».

Nous n'avons pas le souvenir que les instances représentatives du personnel, en particulier le comité d'entreprise, aient été informés et consultés à propos des conséquences que vous entendez désormais attacher au refus des salariés.

Or :

- aux termes de l'article L. 2323-6 du Code du travail : « Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle »,

- aux termes de l'article L. 2323-27 du Code du travail : « Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis. »

Vous avez ainsi omis de porter à la connaissance des élus une information essentielle, relative aux conséquences sociales de votre décision, qui rend inachevée la procédure de consultation et interdit de faire produire un quelconque effet juridique à la proposition de modification du contrat de travail.

- Par ailleurs, au titre de la rémunération que vous proposez de modifier, vous indiquez que le PNC « sera rémunéré

conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur au sein de HOP!-BRIT AIR ».

Une telle formulation ne peut être admise, s'agissant de définir la rémunération, qui constitue un élément essentiel du contrat de travail.

Elle ne permet pas, en effet, au PNC de connaître la structure de sa rémunération.

Elle laisse également supposer qu'une modification des « dispositions conventionnelles en vigueur » conduirait de facto, et de nouveau, à modifier sa rémunération, ce qui est évidemment contraire à la loi.

Vous indiquez, à cet égard, dans votre courrier d'accompagnement qu'« à titre informatif », l'activité se « décompte en Unité Heure de Vol (UHV) » et que l'« Activité Mensuelle de Référence (AMR) correspond à 55 UHV ».

Or, les éléments de détermination de la rémunération ne peuvent être donnés dans un document annexe au contrat de travail ou à l'avenant, non contractuel, et au surplus seulement « informatif ».

De plus, vous ne précisez à aucun moment la valeur de l'UHV, dont vous expliquez pourtant qu'elle est au cœur du nouveau système de rémunération des PNC.

Les avenants que vous proposez sont ainsi, en réalité, dépourvus de tout effet juridique utile compte tenu de leur imprécision. Nous ne pouvons, au-delà de ce constat, que déplorer le manque de transparence et de loyauté qui accompagne le processus irrégulier de modification des contrats de travail que vous avez engagé.

En ce sens, malgré les engagements formels que vous avez pris, devant le comité d'entreprise et les salariés, de ne pas diminuer les salaires, de nombreux PNC ont eu la surprise de constater que les avenants proposés conduisent à une baisse significative de leur salaire garanti, de plusieurs centaines d'euros par mois.

Ces propositions sont, en conséquence, illicites et, à ce titre encore, nulles et de nul effet.

- S'agissant des congés payés, vous avez choisi, comme pour la rémunération, de procéder par un simple renvoi aux « dispositions conventionnelles en vigueur au sein de HOP!- BRITAIR », et de ne donner leur nombre qu'« à titre informatif » dans la lettre d'accompagnement.

Les PNC, dont le nombre de jours de congés est actuellement contractualisé, seraient ainsi privés de toute garantie pour l'avenir, ce que l'avenant, comme votre lettre, ne précisent pourtant pas.

Ici encore, l'opacité et la déloyauté sont de mises, ce qui n'est pas acceptable lorsqu'il est demandé aux salariés de fournir des efforts et de revenir sur leurs acquis.

S'agissant enfin, plus généralement, des « dispositions conventionnelles en vigueur », auxquelles les propositions d'avenant font référence à quatre reprises, nous attirons à nouveau votre attention sur l'illicéité de plusieurs d'entre elles, compte tenu de leur caractère discriminatoire.

Nous avons en effet maintes fois dénoncé :

- la discrimination, entre les PNC, à laquelle conduit le gel des salaires et le nouveau système de rémunération et de frais de transport, dont vous entendez faire application,

- la discrimination, entre les PNC et les PNT, relatives notamment aux indemnités de repas (DRE) et au décompte des journées de maladie.

Aucune raison objective et pertinente ne justifie, en effet, la différence de traitement que subissent les PNC.

Certaines corporations devraient, plus que d'autres, contribuer à la réduction des coûts, au mépris des engagements que vous avez pris de répartir équitablement les efforts, au regard, par ailleurs, des avantages en cause.

Nous vous demandons, en conséquence, de suspendre sans délai le processus de modification des contrats de travail que vous avez engagé en méconnaissance des droits des salariés et de leurs représentants.

Nous renouvelons, d'autre part, notre souhait de voir corriger les inégalités flagrantes que renferment les dispositions conventionnelles qui sont abusivement imposées aux PNC.

Nous restons bien évidemment à votre disposition afin que des discussions puissent, en ce sens, utilement s'engager.

Laurence BLOCH SAUDRAIS

Représentant de section syndicale SNPNC-FO

