

Accord particulier " Collaborateurs "

Protocole d'accord entre la direction de l'ONERA et les organisations syndicales CGT , CGT-FO, CFDT (cfc), GCG, SNCIM, SNCIM

Sommaire

- Protocole d'accord**
- **Domaine d'application**
 - **Epreuves et périodes d'essai**
 - **Embauchage**
 - **Avancement**
 - **Présence continue et ancienneté**
 - **Appointements - prime d'ancienneté - jeunes collaborateurs**
 - **Maladies autres que maladies de longue durée - Accidents**
 - **Congés et absence de maternité**
 - **Allocation en cas de décès ou invalidité**
 - **Rupture**

Annexe I

- Classement des professions
- Définition des fonctions
- Dispositions particulières

Annexe II

- Accord relatif au régime de travail des pompiers gardiens des centres d'IDF

Tel que modifié par :

Avenant non numéroté	Lettre n° 1167/D du 07/07/1973 (rupture du contrat de travail)
Avenant informel n° 1	Décision n° 1262/D du 27/01/1975 (disposition provisoire)
Avenant informel n° 2	Décision n° 1371/D du 15/03/1978 (disposition provisoire)
Avenant informel n° 3	Convention du 11/04/1980 article 3, al. 2 et 3 et annexe A (grilles de classifications)
Avenant informel n° 4	Convention du 31/03/1982 art. 4 de l'annexe (congé maternité)
Avenant informel n° 5	Convention du 03/04/1985 art. 2 et 3 de l'annexe II (grilles de classifications)
Avenant n° 6	Accord du 24/10/1986 (grilles de classifications, promotion, maladie)
Avenant n° 6 bis	Accord du 16/09/1987 (grilles de classifications)
Avenant n° 7	Accord du 25/01/1988 (passage au L.P.P.)
Avenant n° 8	Convention du 6/04/1989 Annexe (grilles de classifications)
Avenant n° 9	Accord du 22/06/1990 (régime de travail des pompiers gardiens en IDF)
Avenant n° 9 bis	Convention du 19/09/1990 Annexe I (grilles de classifications)
Avenant n° 9 ter	Accord du 14/01/1991 (maladies de longue durée)
Avenant n° 10	Convention du 9/12/1991 Annexe I (indemnité de départ à la retraite)
Avenant n° 11	Convention du 19/12/1991 (convention sur les classifications)
Avenant n° 12	Accord du 24/12/1991 (commission consultative paritaire)
Avenant n° 13	Accord du 10/07/1992 (indemnité de départ à la retraite)
Avenant n° 13 bis	Accord du 21/07/1992 (indemnité de congédiement)

1. Domaine d'application

Les présentes dispositions sont applicables aux membres du personnel des deux sexes appartenant aux catégories : employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, et répondant au classement des professions et à la définition des fonctions figurant en annexe I.

Dans les articles suivants, le terme : « collaborateurs » remplace les termes désignant les diverses catégories précisées ci-dessus.

2. Epreuves et périodes d'essai

2-1. Epreuves techniques

La durée des épreuves techniques auxquelles peuvent être soumis les candidats postulant un emploi à l'Office est variable selon les cas.

Le temps consacré à ces épreuves, lorsque leur durée continue ou discontinue excède trois heures, est payé selon les dispositions suivantes :
- le candidat non admis perçoit une indemnité calculée d'après le taux effectif garanti conventionnel(1) - base 39h00 - en vigueur à l'Office ou, le cas échéant, le minimum garanti(2) fixé par l'Office pour la catégorie au titre de laquelle l'intéressé a subi l'examen,
- le candidat admis perçoit une rémunération calculée d'après le taux effectif garanti conventionnel - base 39h00 - en vigueur à l'Office ou, le cas échéant, le minimum garanti fixé par l'Office pour la catégorie dans laquelle l'intéressé est engagé.

2-2. Durée des périodes d'essai

A la prise de fonction, les collaborateurs sont soumis à une période d'essai dont la durée, variable selon la qualification, est indiquée ci-après :
- emploi comportant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 290 : trois mois,
- emploi comportant un coefficient hiérarchique compris entre 240 et 290 : deux mois,
- emploi comportant un coefficient hiérarchique inférieur à 240 : un mois.

(1) Par "conventionnel", on entend : "qui découle des textes collectifs de référence en vigueur dans l'industrie aéronautique ou aérospatiale" (cf. Chapitre 2, paragraphe 3 de l'Accord de base).
(2) Le minimum garanti est le produit du coefficient hiérarchique par la valeur du "point ONERA", lequel est systématiquement majoré des augmentations générales.

2-3. Rupture du contrat pendant la période d'essai

2-3-1. Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis

2-3-2. Au cours de la deuxième moitié, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou cas de force majeure, est fixé à :
- six jours si la période d'essai est d'un mois,
- quinze jours si la période d'essai est supérieure à un mois.

2-3-3. Le collaborateur licencié au cours de la deuxième moitié de la période d'essai peut, pendant la durée du préavis indiqué en 2-3-1., s'absenter deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Le collaborateur ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de cette disposition. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où ces heures n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

2-3-4. L'obligation d'exécuter le préavis ne peut avoir pour effet de prolonger la durée prévue de la période d'essai.

En conséquence, si la rupture intervient à un moment où la durée du préavis est supérieure à celle de la période d'essai restant à accomplir, le préavis prend fin à l'expiration de la période d'essai. Dans ce cas :
- si la rupture est due à l'initiative de l'Office, le collaborateur perçoit une indemnité compensatrice pour la fraction du préavis excédant la fin de la période d'essai,
- si la rupture résulte de la démission du collaborateur, celui-ci est dispensé d'exécuter la fraction excédentaire du préavis et ne doit à l'Office aucune indemnité de ce chef.

2-3-4. Si le collaborateur licencié avec préavis pendant la période d'essai désire occuper immédiatement un nouvel emploi, il est dispensé de l'exécution du préavis restant à courir ; en ce cas, aucune indemnité compensatrice n'est due de part ni d'autre.

3. Embauchage

L'engagement d'un collaborateur est constaté par une lettre signée par le Directeur Général ou son représentant, approuvée et signée par l'intéressé.

3-1. La lettre d'engagement précise notamment :

- la date de prise de fonction,
- la profession ou éventuellement, le classement par assimilation à un emploi défini à l'annexe I,
- le coefficient hiérarchique,
- le minimum hiérarchique et le taux effectif garanti (base 39h00) conventionnels(1) ou, le cas échéant, le minimum garanti(2) fixé par l'Office,
- les appointements effectifs (base 39h00),
- l'établissement ou le groupe d'établissements(3) dans lequel la profession doit être normalement exercée,
- la durée de la période d'essai,
- la durée du préavis pendant la période d'essai et celle du préavis après expiration de cette période,
- l'affiliation aux différents régimes complémentaires de retraite.

3-2. Sauf stipulations particulières précisées dans la lettre d'engagement, le contrat est, à l'expiration de la période d'essai, considéré comme ferme et conclu pour une durée indéterminée.

3-3. Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments indiqués au paragraphe 3-1. devra faire l'objet d'une notification écrite. Dans le cas où cette modification serait refusée par l'intéressé, elle serait considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail à la charge de l'Office, sauf dans le cas où ladite modification ne serait pas préjudiciable à l'intéressé.

- (1) Cf. renvoi (1) page 4
(2) Cf. renvoi (2) page 4
(3) Par groupe d'établissements, il faut entendre : - dans la région d'Ile-de-France, les centres de Châillon, Chalais-Meudon, et Palaiseau,
- dans la région toulousaine, l'établissement de Toulouse et celui du Fauga-Mauzac

4. Avancement

On entend par avancement :

- la promotion, qui consiste en l'accès à une qualification professionnelle supérieure,
- la progression de carrière, qui se traduit par une amélioration de la rémunération justifiée par les services rendus et les mérites, mais sans prise en compte de l'ancienneté.

4-1. Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, il est fait appel de préférence aux personnels employés à l'Office et aptes à occuper ce poste.

En règle générale, la promotion doit correspondre à une nécessité de service et ne peut intervenir que si l'Office a réaffecté l'emploi de la compétence de l'intéressé.

Ces conditions peuvent être considérées comme réunies si la nomination est destinée à combler un poste ouvert ou si, par suite de l'amélioration progressive de ses connaissances, le collaborateur réalise effectivement dans le poste qu'il occupe des travaux correspondant à ceux qui sont normalement confiés à un agent de la qualification pour laquelle la nomination est demandée.

La promotion est conditionnée par :
- le niveau des connaissances, contrôlé, le cas échéant, par un examen afin d'apprécier la conformité de ce niveau de connaissances avec celui qui est prévu par la définition figurant en annexe I ; la possession de diplômes attestant les niveaux de connaissances de base prévus pour les différentes catégories professionnelles peut dispenser de la partie "connaissances générales" des épreuves de contrôle,

- la manière dont lesdites connaissances sont mises en pratique,
- l'expérience acquise dans le travail, c'est-à-dire l'expérience d'une fonction définie,
- l'aptitude à exercer les responsabilités inhérentes au nouvel emploi.

Chacun de ces critères est apprécié lors de l'avancement et à l'occasion de la notation périodique du personnel.

La promotion intervient normalement sur proposition des supérieurs hiérarchiques de l'intéressé et, pour l'accession à la catégorie de technicien d'atelier ainsi qu'à celles dotées d'un coefficient supérieur à 300, après avis d'une commission spécialisée ; elle vise à :
- tenir compte de l'acquisition de nouvelles connaissances, constatées, le cas échéant par de nouveaux diplômes,
- matérialiser la nomination à un poste nouveau,
- récompenser les services rendus.

En vue d'une promotion, un collaborateur peut être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le retour de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considéré comme une rétrogradation de nature à lui porter tort dans l'avenir.

La date de prise d'effet de la promotion faisant suite à la réussite d'une épreuve de contrôle est le premier jour du mois qui suit cette épreuve.

4-2. Progression de carrière

La progression de carrière, qui s'effectue sans prise en compte de l'ancienneté, tend à récompenser les services rendus et les mérites. Elle intervient normalement sur proposition des supérieurs hiérarchiques de l'intéressé ; elle peut également faire suite à un avis de la commission consultative paritaire.

4-3. Dispositions communes

4-3-1. Chaque année, à des dates fixées par la Direction Générale et portées à la connaissance du personnel, il est procédé, sur proposition des Directeurs scientifiques et Chefs de service, à l'examen, par catégorie, des situations individuelles des collaborateurs. Sauf empêchement majeur, les opérations correspondantes sont achevées le 15 du mois suivant. En cas d'empêchement majeur, la date de clôture serait portée à la connaissance du personnel.

Ces opérations ont pour but de déterminer les promotions et les progressions de carrière à prononcer afin d'assurer l'avancement des intéressés.

La promotion ou la progression de carrière, ainsi que la date de prise d'effet, sont notifiées par écrit au bénéficiaire.

4-3-2. En cours d'année, et de façon isolée, des décisions d'avancement peuvent être prises dans des hypothèses déterminées, notamment au profit d'agents ayant subi avec succès des examens professionnels.

5. Présence continue et ancienneté

Pour l'application des dispositions du présent accord particulier, on entend par présence continue à l'Office le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée décomptée à l'Office au titre des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

6. Appointements - Prime d'ancienneté - Situation des jeunes collaborateurs

6-1. Appointements ⁽¹⁾

Tout collaborateur assurément intérim d'un poste supérieur au sien pendant une période continue excédant trois mois recevra, à partir du quatrième mois, pour la durée de l'intérim y compris les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le taux effectif garanti (ou, le cas échéant, le minimum garanti fixé par l'Office) de sa catégorie et le taux effectif garanti (ou, le cas échéant, le minimum garanti fixé par l'Office) de la catégorie au contrat dont il assure l'intérim.

6-2. Prime d'ancienneté

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions indiquées ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en appliquant au minimum hiérarchique ou, le cas échéant, au minimum garanti fixé par l'Office, les pourcentages suivants :
- 3 % après 3 ans d'ancienneté,
- 4 % après 4 ans d'ancienneté,
ce dernier taux étant augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire jusqu'à 17 ans.

L'ancienneté, servant de base au calcul de la prime, est déterminée conformément aux dispositions du chapitre 5.

Le décompte de la prime d'ancienneté est établi d'après l'horaire de travail effectué par le bénéficiaire ; il comporte les majorations pour heures supplémentaires et figure à part sur le bulletin de paie.

(1) Le classement des professions, la définition des fonctions et la liste des coefficients hiérarchiques correspondant sont énoncés et précisés à l'annexe I

6-3. Intérim

Tout collaborateur assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur au sien pendant une période continue excédant trois mois recevra, à partir du quatrième mois, pour la durée de l'intérim y compris les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le taux effectif garanti (ou, le cas échéant, le minimum garanti fixé par l'Office) de sa catégorie et le taux effectif garanti (ou, le cas échéant, le minimum garanti fixé par l'Office) de la catégorie au contrat dont il assure l'intérim.

6-4. Jeunes collaborateurs

6-4-1. Les collaborateurs âgés de moins de 18 ans sont considérés comme adultes et reçoivent le même salaire que ceux-ci, selon leur catégorie. Ils sont soumis tous les trois mois à un examen médical.

6-4-2. Les collaborateurs qui, au moment de leur appel au service militaire, ont au moins six mois de présence, bénéficient d'une prime dite "de départ au service militaire".

Cette prime, calculée, pour la catégorie de l'intéressé, en fonction de l'horaire qui est observé habituellement dans la direction, le service ou l'établissement d'affectation, est d'un montant égal à un demi-mois d'appointements.

Les collaborateurs qui sont réintégré dès leur libération du service militaire avant la période de fermeture de l'Office pour congés payés bénéficient d'un congé payé d'une durée identique à celle du congé qui est accordée à l'ensemble du personnel ayant plus d'un an d'ancienneté.

7. Maladies autres que maladies de longue durée - Accidents

7-1. Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées par l'envoi ou la remise d'un certificat médical dans un délai de trois jours, sauf en ce qui concerne ce délai, circonstances exceptionnelles, et sous réserve de contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sauf dans le cas visé au paragraphe 7-4. ci-après.

7-2. Les collaborateurs ayant six mois de présence à l'Office bénéficient des avantages suivants pour toute absence régulière justifiée imposée par une maladie ou un accident :

7-2-1. Pendant les 45 premiers jours de l'absence, les appointements sont intégralement maintenus ; ce temps d'indemnisation à plein tarif est augmenté de 15 jours par période entière de cinq années d'ancienneté.

7-2-2. Pendant les 30 jours suivants, les appointements sont maintenus à concurrence de 75 % ; ce temps d'indemnisation sur la base des trois quarts des appointements est augmenté de 10 jours par période entière de cinq années d'ancienneté.

7-2-3. Les appointements pris en considération comprennent l'ensemble des rémunérations de l'exclusion des primes ou indemnités particulières liées à l'exercice effectif de l'emploi (telles que prime de lue, indemnité de panier, indemnité d'emploi, etc.) et sont ceux qui correspondent à l'horaire normal pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement, la direction ou le service dont il fait partie, sauf situation exceptionnelle résultant d'un contrat particulier (forfait, travail à temps partiel, etc.).

Les appointements précités sont versés sous déduction des indemnités journalières allouées par la caisse de sécurité sociale, et, le cas échéant, de celles qui seraient versées par la caisse de prévoyance d'affiliation de l'Office.

7-3. Si plusieurs congés pour maladie ou accident sont accordés à un collaborateur au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus. N'est pas toutefois décomptée dans ce total la durée d'indemnisation en cas d'absence consécutive à un accident du travail, au sens défini par l'article L. 415 du Code de la sécurité sociale.

7-4. Le contrat de travail d'un collaborateur ne peut être considéré comme rompu par l'absence résultant de maladie ou d'accident que dans le cas où il est nécessaire de pourvoir au remplacement effectif de l'intéressé.

Même en pareil cas, la rupture ne peut intervenir aussi longtemps que l'agent absent n'a pas éproué :
- son droit à maintien des appointements à plein tarif et partiel, si l'absence résulte d'un accident du travail au sens donné à ce terme par l'article L. 145 du Code de la sécurité sociale,
- son droit à maintien des appointements à plein tarif, si l'absence est due à une maladie ou à un accident autre que l'accident du travail au sens indiqué ci-dessus.

Lorsque le remplacement est nécessaire et que la période de maintien des appointements - visée selon le cas, à l'un ou l'autre des deux sous-alinéa précédents - est expirée, l'ONERA peut prendre acte de la rupture par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre mode donnant une garantie de date.

Le collaborateur dont le contrat est ainsi rompu perçoit des sommes égales aux indemnités qui auraient été versées en cas de licenciement sans respect du préavis : indemnité de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, et le cas échéant, indemnité de congédiement.

Enfin, l'intéressé bénéficie d'un droit de préférence au réengagement pendant une durée d'un an.

7-5. La résiliation du contrat par l'Office reste possible, malgré la maladie, dans les conditions suivantes :

7-5-1. Le licenciement peut être prononcé dans les conditions habituelles lorsque le motif est antérieur à la maladie (en cas de faute grave par exemple).

7-5-2. En cas de licenciement collectif, le malade suit le sort commun, sans restriction.

7-6. En dehors des hypothèses qui précèdent, le licenciement d'un collaborateur peut être notifié lorsque sont expirées les périodes de maintien des appointements à plein tarif et à tarif réduit. En ce cas, le malade licencié perçoit des sommes égales aux indemnités de préavis, de congédiement et compensatrice de congés payés.

7-7. Si le collaborateur tombe malade en cours de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai de préavis.

8. Congés et absence de maternité

8-1. Congés de maternité

8-1-1. Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 122-26 du Code du travail.

8-1-2. Pendant la durée de ce congé, les agents concernés bénéficient du maintien de leurs appointements sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les organismes de prévoyance.

Les appointements pris en considération sont ceux qui correspondent à l'horaire effectif pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement, la direction ou le service d'affectation, sauf situation exceptionnelle résultant d'un contrat particulier (forfait, travail à temps partiel,...).

8-1-3. La durée du congé de maternité est considérée comme un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés annuels et de l'ancienneté.

8-2. Congé post-natal

8-2-1. En vue d'élever son enfant, la mère de famille peut, au terme normal du congé de maternité, bénéficier d'un congé post-natal, non rémunéré, d'une durée maximale de douze mois à la seule condition d'en exprimer l'intention auprès de l'Office, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au moins quinze jours avant l'arrivée de ce terme.

8-2-2. La mère de famille ayant usé de sa qualification peut, dans l'année suivante ce terme, solliciter d'être réintégré, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle dispose alors pendant un an d'un droit de priorité pour reprendre une activité dans un des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

En cas de réemploi, elle bénéficie de tous les avantages qu'elle avait acquis à l'expiration de son congé de maternité. Le temps écoulé depuis le terme dudit congé de maternité jusqu'à la reprise effective d'activité est considéré comme une période de suspension du contrat.

Si la mère de famille n'a pas usé de la faculté offerte au 1er alinéa du présent sous-paragraphe, elle est considérée comme démissionnaire, et le contrat suspendu prend fin en même temps que le congé post-natal.

8-2-3. Si, à l'expiration du délai de priorité visé en 8-2-2., l'Office n'a pas été en mesure de réintégrer l'intéressée, il devra verser à celle-ci des indemnités équivalentes à celles qui seraient dues en cas de licenciement sans respect du préavis.

8-2-4. La durée du congé post-natal et celle du délai de priorité ne sont pas assimilées à un temps de travail pour le calcul des congés payés annuels.

9. Allocations en cas de décès ou invalidité

9-1. En cas de décès d'un collaborateur non affilié au régime de prévoyance des cadres, survenant après un an de présence, une allocation-décès, égale à deux fois le montant maximum du capital-décès fixé par la sécurité sociale, est attribuée dans les conditions ci-après :

9-2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 9.3., le bénéficiaire de l'allocation est la personne à laquelle est versé le capital-décès de la sécurité sociale.

Un acompte d'un montant égal à deux fois le salaire plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale peut, sur sa demande expresse, être versé au conjoint non séparé de droit ou de fait.

9-3. Dans le cas où les obsèques ont été assurées par celui qui ne peut bénéficier de l'allocation-décès, les frais lui sont remboursés, les frais lui sont remboursés, dans la limite de deux fois le salaire réel mensuel visé à l'alinéa précédent.

En ce cas, s'il existe un bénéficiaire de l'allocation-décès, le solde de cette allocation est versé à celui-ci après déduction des sommes remboursées au tiers qui a pris en charge les obsèques.

10. Rupture

10-1. Préavis - Généralités

En cas de rupture du contrat à durée indéterminée ou de délai de prévenance, variable selon la qualification, doit être respecté sauf en cas de force majeure ou de faute grave. La durée de ce préavis, dit "contractuel", est indiquée ci-après :
- emploi comportant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 290 : trois mois,
- emploi comportant un coefficient hiérarchique compris entre 240 et 290 : deux mois,
- emploi comportant un coefficient hiérarchique inférieur à 240 : un mois.

Dans le cas d'indossablage du préavis par l'ONERA ou l'intéressé, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Pendant l'exécution du préavis contractuel, les intéressés sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois.

Les absences autorisées ou non ne donnent pas lieu à réduction de appointements. Les cinquante heures prévues se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour. Toutefois, dans la mesure où ses démarches le justifient, l'intéressé pourra être autorisé à bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

L'intéressé ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

10-2. Licenciement

Sans préjudice de l'application des textes en vigueur, et notamment des articles L.122-6 et suivants du Code du travail, les dispositions ci-après sont appliquées en matière de licenciement.

En cas de licenciement avec préavis, le collaborateur qui se trouverait dans l'obligation d'aller occuper son nouvel emploi pourrait, dans les circonstances et conditions ci-après, quitter son emploi à l'Office avant l'expiration du délai de préavis (c'est-à-dire sans avoir à verser l'indemnité pour inobservation de ce délai :
a) avec l'accord de l'ONERA pendant la première moitié du délai de préavis contractuel,
b) après avoir avisé l'ONERA lorsque la première moitié de ce préavis aura été exécutée.

10-3. Application des dispositions des articles L. 122-6 et L. 122-7 du Code du travail

10-3-1. Délai d'emploi

10-3-1-1. En application de l'article L. 122-6 du Code du travail, les collaborateurs dont la durée de préavis contractuel est d'un mois et dont le contrat à durée indéterminée se trouverait rompu par une décision de licenciement avec préavis (c'est-à-dire, par exemple, autrement que par nécessité de remplacement d'un collaborateur absent pour maladie, par force majeure, par départ à l'âge de la retraite, par licenciement pour faute grave), bénéficieraient d'un préavis supplémentaire d'un mois à condition qu'à la date de la rupture du contrat ils aient une ancienneté ininterrompue de deux ans.

Au sens des textes ci-dessus, il n'est pas nécessaire que les deux ans "d'ancienneté ininterrompue" aient été accomplis dans la période des 24 derniers mois ; il suffit aux collaborateurs congédiés de justifier de deux années de services ininterrompus dans leur entrée à l'Office.

A cet égard, l'ancienneté du salarié n'est pas considérée comme interrompue par les circonstances qui, en vertu soit de dispositions conventionnelles ou contractuelles, soit d'usages, entraînent la suspension du contrat de travail. Toutefois, la durée des périodes de suspension n'entre pas en compte pour le minimum d'ancienneté exigé pour bénéficier des dispositions de l'article L. 122-6 précité. Enfin, en application des textes législatifs réservant aux salariés tous les droits attachés à l'ancienneté, il n'y a pas lieu de déduire de celle-ci les absences pour congé-éducation (article L. 451-2 du Code du travail), congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article L. 225-2 du Code du travail), congés de formation et de promotion sociale. Dans les autres cas, les travailleurs peuvent faire masse de leur ancienneté de services antérieure à la suspension avec celle qui est postérieure à la reprise du travail pour justifier de deux années d'ancienneté requises.

10-3-1-2. Dans le cas où le collaborateur congédié quitte l'Office, dans les conditions prévues en 10-2 b), c'est-à-dire si la moitié du préavis contractuel a été exécutée, ledit collaborateur est dispensé de plein droit de toute obligation pour le surplus du préavis non exécuté.

10-3-1-3. Dans le cas où l'office dispense le collaborateur congédié d'exécuter tout ou partie du préavis, il verse à ce collaborateur une indemnité compensatrice calculée en fonction du temps restant à courir jusqu'à la fin du préavis.

10-3-2. Indemnité minimale de licenciement (art. L. 122-9 du Code du travail)

Les collaborateurs, liés par un contrat à durée indéterminée et remplissant, à l'expiration du délai de préavis prévu en 10-1., les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus en 10-3-1-1., bénéficient, en cas de licenciement, d'une indemnité d'un dixième de mois par année de services et calculée sur la base des appointements moyens des trois derniers mois d'activité (prime d'ancienneté et bénéficiaire des indemnités).

L'indemnité minimale de licenciement ne peut se cumuler avec l'indemnité de congédiement conventionnelle visée en 10.4. ci-après. Le collaborateur licencié bénéficie de celle des indemnités qui est la plus avantageuse pour lui.

10-4. Indemnité de congédiement

10-4-1. Il est alloué au collaborateur licencié, sans avoir commis de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis.

- La base de calcul de l'indemnité de congédiement, exprimée en mois de salaire, est fixée comme suit, en fonction de l'ancienneté de l'intéressé :
- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5ème de mois par année d'ancienneté,
- au-delà de 7 ans d'ancienneté : 3/5