

# Convention collective

## PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE DES EXPLOITANTS D'HELICOPTERES



N° de brochure : 3288

N° IDCC : 1944

Date de dernière mise à jour : 2020-06-30



## **Sommaire**



|   |    |
|---|----|
| Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997. .... | 1  |
| <i>Préambule</i> .....  | 1  |
| <i>Champ d'application</i> .....  | 1  |
| <i>Durée</i> .....  | 1  |
| <i>Liberté syndicale et liberté d'opinion</i> .....   | 1  |
| <i>Exercice de l'action syndicale</i> .....   | 1  |
| <i>Relations entre organisations syndicales et employeurs</i> .....   | 2  |
| <i>Délégués du personnel</i> .....  | 2  |
| <i>Elections</i> .....  | 2  |
| <i>Comité d'entreprise</i> .....  | 3  |
| <i>Budgets du comité d'entreprise</i> .....   | 3  |
| <i>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), contrôles médicaux</i> .....   | 3  |
| <i>Disponibilité en vue de l'exercice des mandats</i> .....   | 4  |
| <i>Avantages acquis</i> .....   | 4  |
| <i>Postes à pourvoir</i> .....  | 4  |
| <i>Embauchage</i> .....   | 4  |
| <i>Contrat de travail</i> .....   | 4  |
| <i>Changement de base d'affectation</i> .....   | 4  |
| <i>Déplacement, détachement, affectation temporaire</i> .....   | 5  |
| <i>Durée dans l'emploi consécutive à une formation sanctionnée</i> .....  | 6  |
| <i>Préavis</i> .....  | 6  |
| <i>Rupture du contrat de travail par l'employeur</i> .....  | 6  |
| <i>Indemnité de licenciement</i> .....  | 6  |
| <i>Allocation de départ à la retraite</i> .....   | 6  |
| <i>Licenciement pour motif économique</i> .....   | 6  |
| <i>Baisse et inadéquation du niveau professionnel</i> .....   | 7  |
| <i>Manquement aux règles professionnelles et faute professionnelle</i> .....  | 7  |
| <i>Instructeurs</i> .....   | 8  |
| <i>Conditions de travail</i> .....  | 8  |
| <i>Rémunération minimale</i> .....  | 11 |
| <i>Formation professionnelle</i> .....  | 13 |
| <i>Travail à temps partiel</i> .....  | 13 |
| <i>Particularités des conditions d'emploi du personnel navigant technique féminin</i> .....   | 13 |
| <i>Congé parental</i> .....   | 14 |
| <i>Congés</i> .....   | 14 |
| <i>Activités-Absences</i> .....   | 15 |
| <i>Inaptitudes temporaire et définitive</i> .....   | 15 |
| <i>Assurances</i> .....   | 16 |
| <i>Reclassement au sol</i> .....  | 16 |
| <i>Handicapés</i> .....   | 16 |
| <i>Commission paritaire de l'emploi du personnel navigant</i> .....   | 16 |
| <i>Obligations militaires</i> .....   | 16 |
| <i>Conciliation</i> .....   | 17 |
| <i>Dispositions finales</i> .....   | 17 |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 17 |
| Annexe II : Durée du travail Avenant du 18 juillet 2003 .....   | 17 |
| Champ d'application .....   | 17 |
| Définitions .....   | 17 |
| Organisation, programmation du travail et cycles d'activités .....  | 18 |
| Durée journalière et programmation du temps de permanence .....   | 18 |
| Equivalence et durée du temps de service .....  | 18 |
| Autres limites .....  | 18 |
| Temps de vol .....  | 18 |
| Repos quotidien .....   | 18 |
| Dérogations au repos quotidien .....  | 18 |
| Repos périodique .....  | 19 |
| Permanence de nuit .....  | 19 |
| Dérogations aux limitations de la présente annexe .....   | 19 |
| Conditions d'hébergement et de restauration .....   | 19 |
| Rémunération et heures supplémentaires .....  | 19 |
| Activités mixtes .....  | 19 |
| Programmation et autre régime de travail .....  | 20 |
| Visite médicale .....   | 20 |
| Procédure de mise en oeuvre et contrôle .....   | 20 |
| Entrée en vigueur .....   | 20 |
| Négociation salariale 2003 .....  | 20 |
| Dépôt-Extension .....   | 20 |
| Adhésion par lettre du 16 décembre 2003 du syndicat national des pilotes de ligne à l'avenant n° 5 .....  | 20 |
| Adhésion par lettre du 16 novembre 2004 de l'USPNT à la convention du personnel navigant des exploitants d'hélicoptères et à l'annexe II .....  | 21 |
| Avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant .....   | 21 |
| Préambule .....   | 21 |
| Avenant n° 12 du 11 juin 2010 portant révision de la convention .....   | 22 |
| Préambule .....   | 22 |
| Partie I Nouvelle codification des articles du code du travail cités dans la convention collective nationale du personnel technique des exploitants d'hélicoptères .....                | 22 |
| Partie II Toiletage de certains articles de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères .....                                     | 23 |
| Partie III Dispositions relatives à la signature du présent avenant n° 12 .....   | 24 |
| Adhésion par lettre du 1er juin 2010 de la FEETS CGT-FO à la convention .....   | 24 |

|   |         |
|---|---------|
| Adhésion par lettre du 22 juillet 2011 du SNPL ALPA à la convention .....   | 24      |
| Avenant du 5 juillet 2019 à l'avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant .....           | 24      |
| Préambule .....   | 24      |
| <b>Textes Salaires</b> .....  | 26      |
| Avenant n° 7 du 27 avril 2006 relatif aux salaires .....  | 26      |
| Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007 .....                                | 27      |
| Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008 .....                              | 28      |
| Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes .....   | 29      |
| Avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er janvier 2010 .....              | 29      |
| Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011 .....                            | 30      |
| Avenant n° 15 du 20 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2011 .....                         | 31      |
| Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012 ..... | 32      |
| Avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013 .....                         | 33      |
| Avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er janvier 2017 .....                                | 33      |
| Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 .....                                  | 34      |
| Préambule .....   | 34      |
| Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018 .....                       | 35      |
| Préambule .....   | 35      |
| Accord du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019 .....   | 36      |
| Préambule .....   | 36      |
| Avenant n° 21 du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019 .....  | 38      |
| Préambule .....   | 38      |
| <b>Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre</b> ..... | 39      |
| <i>Préambule</i> .....  | 40      |
| <i>Annexe</i> .....   | 46      |
| <b>Textes parus au JORF</b> .....   | JO-1    |
| <b>Liste des sigles</b> .....   | SIG-1   |
| <b>Liste thématique</b> .....   | THEM-1  |
| <b>Liste chronologique</b> .....  | CHRO-1  |
| <b>Index alphabétique</b> .....   | ALPHA-1 |

# Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Syndicat national des exploitants d'hélicoptères.   |
| Organisations de salariés | Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale des syndicats de transport CGT ; Union des navigants de l'aviation civile CFE-CGC ; Syndicat national du personnel navigant de l'aviation civile SNPAC. |
| Organisations adhérentes  | La FEETS CGT-FO, par lettre du 1 juin 2010 (BO n°2011-19)   |

## Préambule

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale a été négociée et conclue conformément aux articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail.

## Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer les rapports de travail entre le personnel navigant technique et les employeurs exploitant un ou plusieurs hélicoptères.

Elle s'applique de droit aux entreprises dont l'activité relève notamment de l'un des codes NAF suivants : 51.10 et 51.21

## Durée

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec préavis de trois mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires.

Il est créé une commission nationale mixte, ci-après désignée commission, composée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail et présidée par un représentant du ministre chargé des transports.

### A.-Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Elle sera adressée dans les mêmes formes au président de la commission, en vue de la réunion de cette commission dans les délais les plus rapides, qui ne pourront en principe excéder quarante-cinq jours.

La commission établit en cas de décision de modification un avenant à la convention.

### B.-Dénonciation

La dénonciation de tout ou partie de la convention ou de ses annexes par l'une des parties signataires doit être obligatoirement notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission.

Cette lettre recommandée devra être accompagnée d'une proposition de texte de remplacement.

Le président de la commission réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord.

Si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention.

Si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire leurs effets pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. A l'expiration de ce délai, ils sont annulés.

Les procédures de révision et de dénonciation ne peuvent être utilisées simultanément pour le ou les mêmes articles.

### C.-Amendement

Les parties conviennent de se réunir pour adapter les dispositions de cette convention dès lors qu'une disposition législative ou réglementaire intervient.

## Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. L'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, ils s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou à tout autre groupement ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment : l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Au sens de la présente convention est réputé représentatif dans l'entreprise tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative sur le plan national, ou tout syndicat reconnu représentatif des professions de navigants au plan national.

## Exercice de l'action syndicale

Article 4

En vigueur étendu

### A. - Communication syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, conçus et réalisés en accord avec le chef d'entreprise, distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Cet affichage doit pouvoir s'effectuer dans chaque base d'affectation dans un lieu de passage pour le personnel navigant.

Un exemplaire de ces communications, qui doivent correspondre aux objectifs des organisations syndicales tels qu'ils sont définis par le code du travail, est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les publications à caractère strictement syndical pourront, compte tenu de l'activité de navigant, être diffusées dans les mêmes lieux de passage pour ce personnel navigant.

### B. - Réunions syndicales. - Locaux syndicaux

Les employeurs s'efforcent de mettre un local à disposition des organisations syndicales pour les réunions syndicales du personnel de l'entreprise.

Compte tenu de la nature de l'activité exercée, et afin de leur permettre d'assister aux réunions syndicales statutaires, les employeurs s'engagent à libérer un

jour par mois, d'activité non décomptée, les membres du personnel navigant technique désignés par leur organisation syndicale. Il ne pourra résulter de ces non-programmations une indisponibilité globale pour l'ensemble des intéressés supérieure à 5 % de l'effectif du personnel navigant technique. Ces demandes seront présentées par écrit dans tous les cas quinze jours avant le début de la période de programmation en usage dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient plus de cinq et moins de vingt membres du personnel navigant technique, un membre du personnel navigant technique bénéficie dans les mêmes conditions, sur demande de l'une des organisations syndicales représentatives, des dispositions ci-dessus.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois.

Les réunions prévues aux premier et troisième alinéas peuvent avoir lieu dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures et des locaux de travail suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

C. - Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leurs organisations syndicales présentée avant l'établissement des programmes et, au moins quinze jours à l'avance, les syndiqués ainsi mandatés, dans la limite d'une personne, peuvent obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non imputables sur les congés payés pour assister aux congrès statutaires annuels des organisations syndicales représentatives du personnel navigant au plan national et international.

D. - Commission paritaire

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer aussitôt leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire à leur minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

## **Relations entre organisations syndicales et employeurs**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Pour permettre l'examen en commun des questions concernant l'entreprise ou la profession, l'employeur ou son représentant recevra sur leur demande les représentants, salariés de l'entreprise, des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Les employeurs sont tenus de répondre dans les meilleurs délais aux questions écrites posées par ces organisations syndicales et réciproquement.

Dans les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale est défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Délégués du personnel**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il pourra être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les heures normales de délégation sont celles prévues par la législation en vigueur. Toutefois, lorsque la dispersion géographique des installations d'un établissement donné représente une gêne particulière pour l'exercice normal des fonctions des délégués de cet établissement, des accords portant majoration des heures desdits délégués seront négociés au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués titulaires et les délégués suppléants du personnel seront reçus au moins une fois par mois. Les dates et heures de réception seront fixées d'un commun accord.

La direction d'une entreprise groupant plusieurs établissements peut recevoir, sur leur demande, les délégués de certains établissements pour l'examen des réclamations qui leur sont propres et qui n'auraient pas pu être réglées par d'autres voies.

Les délégués pourront sur leur demande se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession (1).

Il sera mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

## **Elections**

### **Article 7**

En vigueur étendu

L'organisation et le déroulement des élections doivent faire l'objet d'un protocole entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce protocole fixera les modalités particulières d'application des dispositions ci-après :

A. - Collèges électoraux.

B. - Préparation des élections.

C. - Bureau de vote.

D. - Organisation du vote.

A. - Collèges électoraux

La constitution des collèges électoraux et la répartition pour chaque collège de l'ensemble des sièges à pourvoir dans l'établissement se feront par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Cette répartition se fera de telle sorte que chaque délégué des ouvriers et employés, chaque délégué des agents de maîtrise, des personnels navigants techniques et chaque délégué des cadres représente un nombre approximativement égal de personnel.

Lorsque l'une desdites catégories ne peut pas être représentée dans un collège spécifique compte tenu de la répartition des effectifs, cette catégorie non représentée bénéficie d'un siège supplémentaire ainsi que, par compensation, l'ensemble des catégories déjà représentées.

B. - Préparation des élections

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

La date, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixées, pour chaque collège électoral, par le chef d'établissement en accord avec les organisations syndicales intéressées.

La date du premier tour de scrutin, la liste des électeurs et des éligibles sont affichées deux semaines à l'avance à l'emplacement prévu au dernier



paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque conformément aux dispositions légales un second tour est nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles éventuellement mise à jour sont affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures aux premier et second tours doivent être déposées auprès de la direction, au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le scrutin a lieu dans l'établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales afin de permettre le vote de tous les électeurs.

Pendant la période prévue pour les opérations électorales, un emplacement réservé pour l'affichage des communications concernant celles-ci est prévu dans l'établissement.

#### C. - Bureau de vote

Chaque bureau électoral se compose des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune qui sont présents à l'ouverture du scrutin et acceptants. La présidence appartient au plus ancien.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé qualifié. Lorsque le bureau doit prendre une décision, l'employé préposé aux émargements a simplement voix consultative.

#### D. - Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les électeurs passent dans un isoleur pour mettre le bulletin dans une enveloppe.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui a également à organiser les isoieurs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes sont simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif peuvent être prévus.

Chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un représentant pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui, du fait de leur lieu de travail, seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, votent par correspondance.

Le vote par correspondance a obligatoirement lieu sous double enveloppe. L'enveloppe intérieure ne doit porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

A la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à l'ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

Le dépouillement a lieu immédiatement à la fin du scrutin. Les procès-verbaux établis par les bureaux de vote sont centralisés et les résultats sont communiqués aux parties intéressées.

### **Comité d'entreprise**

#### Article 8

En vigueur étendu

Dans toutes les entreprises occupant habituellement au moins dix membres du personnel navigant technique et qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et de la législation relative aux comités d'entreprise, il est créé un collège supplémentaire pour assurer la représentation de ce personnel au comité d'entreprise (1).

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise se fait, en ce qui concerne le personnel navigant technique, conformément aux dispositions réglementaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-2, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Budgets du comité d'entreprise**

#### Article 9

En vigueur étendu

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par ledit comité d'entreprise peut faire l'objet d'accords locaux ou d'établissements.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, le montant global de la contribution versée chaque année par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles, dont le comité d'entreprise a la charge, est au moins égal à 0,50 % du montant global des salaires payés au cours de l'année précédente.

Les salaires à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration des contributions directes pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité d'entreprise dispose d'un budget de fonctionnement égal à 0,2 % de la masse salariale brute, versée par l'employeur.

### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), contrôles médicaux**

#### Article 10

En vigueur étendu

a) Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Le personnel s'engage à utiliser les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à sa disposition.

Une représentation spécialisée CHSCT est créée soit à la demande du personnel navigant technique, soit à la demande des élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tout particulièrement dans les entreprises employant habituellement au moins vingt personnels navigants techniques. Sa compétence s'étend à tous les lieux que les personnels navigants sont amenés à fréquenter dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette représentation composée de personnels navigants élus dans l'entreprise est présidée par l'employeur ou par son représentant. Le médecin du travail y participe avec voix consultative. Cette représentation siège au moins une fois par trimestre et elle peut être convoquée plus fréquemment par la direction à son initiative, ou, sur demande des délégués du personnel navigant technique.

Cette représentation spécialisée CHSCT utilise les moyens d'information et d'investigation des services spécialisés dans la prévention des incidents et des accidents pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail.

Lorsqu'un accident se produit, deux membres au moins du CHSCT participent à l'enquête qui est menée avec diligence, et dont le but est la recherche des moyens et des méthodes de prévention.

b) L'organisation des surveillances médicales, à la charge de l'employeur, est conforme à la législation en vigueur.

## Disponibilité en vue de l'exercice des mandats

### Article 11

En vigueur étendu

L'exercice des fonctions de délégué syndical, délégué du personnel, représentant du personnel au comité d'entreprise et de représentant syndical au comité d'entreprise suppose la disponibilité de leurs titulaires dans le cadre d'une activité pour laquelle ils sont programmés dans leur entreprise.

Chacune de ces fonctions ouvre droit, par mois de calendrier, à une disponibilité correspondant à deux jours ou quatre demi-journées (cinq demi-journées pour les membres du comité d'entreprise et pour les représentants syndicaux aux comités d'entreprise) d'activité programmée considérée comme activité rémunérée.

La mise en disponibilité correspondante est demandée par les intéressés avant une date fixée dans chaque entreprise par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Toutefois cette disposition ne peut faire obstacle à l'exercice du mandat des délégués du personnel ou syndicaux dont la présence peut être requise en dehors des réunions programmées.

### Avantages acquis

#### Article 12

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective s'imposent à tous les personnels navigants techniques employés par des entreprises ou employeurs entrant dans le champ d'application de l'article 1er.

Toutefois, les personnels navigants techniques en service à la date d'application de la présente convention collective continueront à bénéficier de chacun des avantages individuels préexistants, qu'il s'agisse d'avantages implicitement reconnus par les usages, ou d'avantages faisant l'objet d'accords particuliers, dans la mesure où ces avantages antérieurs ne seraient pas exactement compensés ou rejoints ultérieurement par des avantages nouveaux résultant de nouvelles dispositions.

En cas de litige, ceux-ci seront soumis à la commission nationale mixte.

### Postes à pourvoir

#### Article 13

En vigueur étendu

Afin de favoriser les reclassements et promotions internes, le personnel est informé individuellement de toute vacance ou création de poste dans l'entreprise, au plus tôt pour tous les postes, et deux mois avant la date limite de dépôt des candidatures lorsqu'il s'agit de postes de personnel navigant technique ou de cadre. Ce délai peut être réduit exceptionnellement à un mois, en cas d'urgence, dans les entreprises employant moins de cinq personnels navigants techniques ou cadres, ou en cas de désistement écrit de la totalité des personnels concernés.

L'avis notifié aux délégués du personnel précise la nature du poste à pourvoir et les spécifications requises.

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa, sous réserve d'avoir satisfait à l'obligation prévue au deuxième alinéa en matière de priorité de réengagement du personnel licencié de l'entreprise disposant de postes vacants, au cas où, au sein de la branche d'activité, des personnes ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement économique resteraient sans emploi correspondant à leurs qualifications, l'entreprise peut recourir à leur embauchage sous réserve que (1) :

1. La commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant ait été saisie d'une demande de reclassement des personnes licenciées ;
2. Le président de la commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant ait adressé par écrit une demande de reclassement des personnels navigants licenciés à l'entreprise disposant de postes vacants ;
3. Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) de l'entreprise disposant de postes vacants ait été informé et consulté sur chaque embauchage dans les conditions prévues par le présent avenant.

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions sur les priorités d'emploi, l'entreprise peut recourir à l'embauchage.

(1) Alinéa (et points 1, 2, 3) étendus sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### Embauchage

#### Article 14

En vigueur étendu

L'embauchage est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Le personnel navigant bénéficie d'un examen médical avant son embauche conformément aux dispositions du code du travail.

En cas de premier contrat concernant le personnel, l'employeur s'oblige dès l'embauchage à procéder immédiatement aux différentes inscriptions obligatoires.

Les employeurs doivent examiner en premier lieu les candidatures présentées par le service compétent de l'administration de l'aviation civile, qui sera ampliatrice des listes dressées par la commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant.

### Contrat de travail

#### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Changement de base d'affectation

#### Article 2

En vigueur étendu

#### A. - Cas général

Lorsque l'employeur est conduit à modifier le contrat de travail en confiant au navigant une fonction de personnel navigant technique nécessitant son installation permanente dans une autre base d'affectation distante de plus de soixante-quinze kilomètres, par la route, à l'intérieur du territoire national, il est tenu de proposer au préalable à l'intéressé les conditions de ce changement et de les lui confirmer par écrit.

La désignation se fait :

1. Par volontariat, dans l'ordre de la liste de classement professionnel.
2. En cas de carence de candidature, dans l'ordre inverse des listes de classement professionnel par fonction. Ces listes sont établies par base d'affectation, uniquement dans le cas d'entreprise employant plus de dix personnels navigants.

Le navigant dispose, à partir de la date de réception de cette notification, d'un délai de six semaines pour faire connaître par écrit son acceptation ou son refus.

Le refus du navigant n'entraîne pas de rupture de contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement

du préavis, des indemnités prévues par le contrat et, éventuellement, au bénéfice des dispositions applicables en cas de licenciement pour motif économique. Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de trois mois, à dater de l'acceptation ou à la fin d'une période scolaire.

Le navigant est considéré en déplacement pendant cette période au cours de laquelle il est tenu compte dans sa programmation, les jours ouvrables, de la nécessité pour lui de rechercher une nouvelle résidence avec une disponibilité minimum de deux jours par mois.

Les frais de déménagement sur devis préalable, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sur justificatif, par le moyen approprié au trajet considéré sont supportés par l'employeur.

#### B. - Cas particulier (1)

Si la décision de changement de base d'affectation résulte d'une perte de contrat de l'employeur, le navigant ne peut refuser la nouvelle base d'affectation, à conditions professionnelles identiques, qui lui est proposée en métropole.

En cas d'acceptation, les dispositions du paragraphe A ci-dessus sont applicables.

Le refus d'acceptation du navigant entraîne la rupture du contrat de travail sans indemnités.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Déplacement, détachement, affectation temporaire**

#### Article 3

En vigueur étendu

#### A. - Déplacement dans le cadre du contrat de travail

Le déplacement est la position du navigant qui est mis en place par son employeur sur une base située hors de sa base d'affectation, sans déplacement de sa famille et sans avenant au contrat de travail.

La durée maximale est de dix semaines incluant le voyage aller et retour.

Lorsqu'il ne peut être fait application des dispositions de l'article 13.B § 9 (Repos périodiques mensuels), le déplacement donne droit à une récupération minimale au domicile de l'intéressé (incluant les jours de repos périodiques mensuels dus au titre du déplacement) de :

- 0,5 jour par jour calendrier ;
- les jours fériés légaux inclus dans le déplacement sont récupérés, nombre pour nombre ;
- en cas de prolongation du déplacement au-delà de dix semaines, une récupération supplémentaire est accordée au navigant, égale à un jour par jour supplémentaire.

Pendant cette récupération, le navigant est indisponible pour l'employeur, sauf accord du personnel navigant technique.

L'employeur est tenu suivant les cas soit de verser des indemnités de déplacement, soit d'assurer l'hébergement et la restauration du navigant, soit de couvrir ces charges par une association de deux moyens. Ces indemnités sont fixées en accord avec l'employeur. En cas de désaccord, elles sont fixées par l'employeur et les délégués syndicaux.

#### B. - Affectation temporaire dans le cadre du contrat de travail sur le territoire national

S'il continue à bénéficier des mêmes avantages au sein de son entreprise (promotion, rémunération, classement professionnel), tout navigant peut recevoir une affectation temporaire d'une durée expressément indiquée de un à six mois et au-delà, avec son accord, soit dans sa propre entreprise, soit dans une autre entreprise française ou étrangère et, dans ce dernier cas, sauf raison motivée invoquée par l'intéressé, sur ou hors du territoire métropolitain.

Un avenant au contrat de travail est obligatoirement établi précisant les conditions de l'affectation temporaire qui sont au moins équivalentes à celles de l'entreprise et au minimum :

1. La nouvelle base d'affectation du navigant.
2. La durée de l'affectation temporaire et sa date d'effet.
3. L'indemnité de séjour en cas d'expatriation qui sera fixée avec les délégués syndicaux.
4. Pour le premier mois, une indemnité couvrant au minimum les frais d'hébergement et de transport.

A la demande du navigant et sauf prolongation de l'indemnité prévue pendant le premier mois, il sera mis à la disposition du personnel navigant technique un logement confortable et meublé, selon un inventaire figurant audit avenant. Un moyen de transport sera mis à la disposition du personnel navigant technique.

5. Le régime des congés annuels de fin de séjour.
6. Les conditions d'emploi et de rémunération.
7. La prise en charge des frais de retour en cas de décès ou de licenciement.

Pour toute affectation temporaire, la désignation se fait par volontariat, ou à défaut, par décision de l'employeur après consultation des délégués du personnel.

En cas d'affectation temporaire supérieure à soixante jours, l'employeur assure à la demande du personnel navigant technique un transport aller et retour du conjoint.

Si l'affectation temporaire dépasse six mois, l'employeur assure à partir du quatrième mois, à la demande du personnel navigant technique, un transport aller et retour, y compris trois cents kilogrammes de bagages, du conjoint et des enfants à la charge du personnel navigant technique.

#### C. - Affectation temporaire à l'étranger dans le cadre du contrat de travail

En cas de déplacement, de détachement ou d'affectation temporaire hors du champ d'application géographique du régime général de la sécurité sociale, l'entreprise prend les mesures nécessaires pour que les garanties sociales du régime général ou des régimes complémentaires (régime maladie, accident du travail et vieillesse de la sécurité sociale, CRPNPAC, ASSEDIC) dont il bénéficie au moment du déplacement, du détachement ou de l'affectation temporaire, soient maintenues au navigant ou, en cas d'impossibilité, que lui soient assurées des garanties analogues sans augmentation de taux de la part salariale des charges sociales.

En cas de maladie ou d'accident immobilisant le navigant, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave supposant une intervention, le navigant est ramené à sa base d'origine, sur sa demande, ainsi que les membres de sa famille.

En cas de décès du navigant, les frais de retour du corps ainsi que les frais de retour de la famille sont à la charge de l'employeur.

En cas de licenciement, les frais de retour du navigant et de sa famille sont à la charge de l'employeur.

En cas d'internement, détention ou captivité d'un membre de l'équipage à l'occasion du service et aussi longtemps qu'il ne sera pas établi qu'il s'agit de la conséquence d'un délit de droit commun français imputable à l'intéressé :

- l'employeur d'origine fournit l'assistance administrative, juridique et financière nécessaire à la libération du navigant ;
  - le navigant perçoit son salaire global mensuel moyen des douze mois précédant son déplacement, son détachement ou son affectation temporaire, soit au titre de la prorogation de plein droit de son contrat, soit par une assurance souscrite à cet effet par son employeur d'origine, et indexé au-delà de douze mois.
- L'employeur est tenu d'engager les démarches nécessaires en vue de fournir au salarié expatrié ou en voie d'expatriement les différents titres (carte de travail, carte de séjour, passeport, visas, etc.) exigés par la réglementation du pays concerné. En cas de refus des autorités, le rapatriement du navigant est à la charge de l'employeur.

#### D. - Détachement (suspension du contrat de travail)

Si les conditions d'emploi sont différentes de celles de son entreprise, le navigant, préalablement informé par écrit de ces différences, est libre d'accepter ou de refuser le détachement sans que cela entraîne la rupture du contrat de travail.

Si le navigant accepte le détachement, les conditions d'emploi sont au moins équivalentes :

- pour les entreprises françaises ou étrangères sur le territoire national, à celles de la présente convention ;
- pour les entreprises étrangères hors du territoire national, à celles du pays de l'entreprise du détachement.

Le navigant est alors considéré comme en disponibilité sans solde avec perte des avantages propres à son entreprise. Cependant, si le détachement est d'une durée inférieure à deux mois non renouvelable, le navigant continue à être crédité à 100 % sur la liste de classement professionnel de son entreprise.

Dans tous les cas, il est assuré de retrouver son emploi à l'issue de son détachement.

La date de fin de détachement est celle retenue pour le respect de limitations par période et pour la détermination des droits à congés annuels non pris.

### **Durée dans l'emploi consécutive à une formation sanctionnée**

#### Article 4

En vigueur étendu

A. - Tout personnel navigant technique qui a bénéficié, hors congé formation et à la charge de l'employeur, d'un investissement de formation professionnelle, est tenu d'effectuer chez cet employeur une période d'activité décomptée à partir de l'obtention du diplôme, qui ne pourra être inférieure à :

- qualification IFR pratique : dix-huit mois ;
- pilote de ligne hélicoptère : deux ans ;
- instructeur TT hélicoptère : un an ;
- instructeur PP hélicoptère : six mois ;
- instructeur IFR hélicoptère : six mois ;
- instructeur PL hélicoptère : un an.

B. - Tout personnel navigant technique qui a bénéficié, à la charge de l'employeur, d'une nouvelle qualification machine ne pourra exploiter celle-ci chez un autre employeur, dès lors que son employeur initial lui en assure l'utilisation dans une durée maximale d'un an, avant une durée décomptée à partir de l'obtention de la qualification de :

1. Six mois pour les hélicoptères monoturbinés.
2. Un an pour les hélicoptères biturbinés.

C. - Le non-respect des durées ci-dessus par le navigant entraîne le remboursement des frais engagés pro rata temporis. Les désaccords entre l'employeur et le personnel navigant technique sont soumis à la commission paritaire nationale.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Préavis**

#### Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Rupture du contrat de travail par l'employeur**

#### Article 6

En vigueur étendu

La notification du licenciement doit être précédée d'un entretien avec le navigant. Ce dernier peut se faire assister par une personne de son choix. La convocation à l'entretien précise les dates, lieu et heure en tenant compte de l'emploi du temps du navigant. Elle est transmise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre recommandée prévue à l'article 5 ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le navigant a été convoqué à cet entretien.

Sauf cas de faute lourde, il sera alloué au navigant licencié, avant ouverture des droits à pension de retraite du régime général, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7, la période d'essai étant considérée comme une période de service effectif.

### **Indemnité de licenciement**

#### Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des articles L. 122-9, R. 122-2 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Allocation de départ à la retraite**

#### Article 8

En vigueur étendu

A l'occasion du départ à la retraite, une allocation de départ est versée à tout personnel navigant technique cessant toute activité aérienne et remplissant les conditions exigées pour avoir droit à une pension de retraite de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC) ou du régime général.

Toutefois, en cas de perte de licence définitive non imputable au service aérien avant la date d'ouverture des droits à la CRPNPAC, cette allocation est accordée au personnel navigant technique s'il n'est pas reclassé au sol chez l'employeur.

Le montant de l'allocation de départ à la retraite est égal à 1/10 de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé) (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Licenciement pour motif économique**

#### Article 9

En vigueur étendu

A. - Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent à tout licenciement d'un ou de plusieurs membres du personnel navigant technique pour motif économique dans le

cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

B. - Consultation du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel)

Lorsque le licenciement pour motif économique considéré comme mesure extrême est envisagé, la direction de l'entreprise ou l'employeur doit aussitôt saisir le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel) afin d'examiner avec eux les mesures projetées. La direction doit en particulier justifier notamment par des documents chiffrés que le licenciement est inévitable. Un débat doit faire apparaître qu'aucune mesure corrective n'est possible ou ne peut être envisagée.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, les salariés peuvent se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise.

C. - Ordre des licenciements (1)

Si le caractère inévitable de la mesure de licenciement est établi, ou, si une fois les mesures correctives retenues et appliquées le licenciement s'avère toujours nécessaire, l'ordre des licenciements est établi après consultation des délégués syndicaux ou, à défaut, des délégués du personnel.

D. - Règles applicables à la procédure

Les listes ne sont établies et publiées que lorsque le licenciement est décidé. Chaque personnel navigant dispose de quinze jours après la publication de la liste pour contester l'ordre des licenciements.

Les navigants licenciés ou reclassés dans l'entreprise bénéficient d'une priorité de réintégration dans leur emploi initial ou dans un emploi équivalent avec l'ancienneté acquise le jour d'effet du licenciement ou du reclassement pendant trois ans à compter de cette date.

A cet effet, la direction informe le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel) de tout projet d'embauchage de navigants et elle l'associe à la recherche des candidats intéressés remplissant les conditions requises de niveau des brevets et licences pour le poste, ainsi qu'aux modalités de leur réintégration qui s'opère dans l'ordre inverse de celui des licenciements.

E. - Indemnité de licenciement pour motif économique

Il est alloué au navigant licencié l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7, la période d'essai étant considérée comme une période de service effectif.

*Cette indemnité, lorsqu'elle excède six mois définis ci-dessus, peut être versée à concurrence de :*

- 25 % à la date de cessation d'activité ;

- 25 % à trente jours ;

- 25 % à quatre-vingt-dix jours ;

- 25 % à cent vingt jours. (2)

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-1 du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Baisse et inadéquation du niveau professionnel**

#### Article 10

En vigueur étendu

Il peut y avoir baisse ou inadéquation du niveau professionnel lorsque des insuffisances professionnelles sont constatées lors des contrôles professionnels, ou par l'employeur.

La baisse ou l'inadéquation du niveau professionnel peut conduire à prendre des mesures correctives en matière de maintien de compétences, de formation d'entraînement et de reclassement.

### **Manquement aux règles professionnelles et faute professionnelle**

#### Article 11

En vigueur étendu

A.-Définitions

1. Il peut y avoir manquement aux règles professionnelles ou éventuellement faute professionnelle :

-lors de la répétition d'incidents aériens ;

-en cas d'accident ou d'incident grave.

2. Il y a manquement à la discipline :

- en cas d'infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'inobservation des règlements intérieurs ;

- définis par l'article L. 3142-76 du code du travail ou à défaut des usages de la profession.

La gravité de la faute ou le comportement professionnel est apprécié à la fois en fonction des circonstances, de la nature des fonctions assurées par le navigant et dans la mesure où celui-ci a compromis la sécurité des vols.

Tout manquement aux règles professionnelles peut entraîner des sanctions dont le degré est adapté à la gravité de la faute ou à sa répétition.

B.-Echelle des sanctions

-l'avertissement ne pouvant figurer plus d'un an dans le dossier du salarié ;

-le blâme ne pouvant figurer plus de deux ans dans le dossier du salarié ;

-la mise à pied sans rémunération entre un et quinze jours ;

-le licenciement.

C.-Voie de recours

Les sanctions autres que l'avertissement et le blâme prises par l'entreprise à l'encontre d'un navigant peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil paritaire national.

Le conseil paritaire national ne peut être saisi sur des décisions d'ordre disciplinaire.

Le conseil paritaire national

Le conseil paritaire national a pour rôle :

-de qualifier le litige en cas de désaccord sur la nature de la faute (disciplinaire ou professionnelle) ;

-de se prononcer sur la sanction décidée par l'employeur ou de faire une nouvelle proposition ;

-de faire toute nouvelle proposition.

1. Composition.

Le conseil paritaire national est présidé par le président de la commission nationale mixte ou par son représentant. Il se compose, d'une part, de trois membres désignés par les employeurs, dont un personnel navigant technique, et, d'autre part, de trois membres du personnel navigant technique désignés par les organisations syndicales.

2. Saisine.

Le conseil national paritaire est saisi par l'une ou l'autre des parties ou par les organisations professionnelles :

-lorsque les partenaires sociaux de l'entreprise ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la nature de la faute (disciplinaire ou professionnelle) ;

-lorsque la sanction est contestée.

La saisine se fait par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour être valablement recevable, elle doit être accompagnée d'un dossier. L'ensemble du dossier est adressé à l'autre partie ainsi qu'aux membres du conseil paritaire national.

### 3. Fonctionnement.

Le conseil paritaire national est maître de l'instruction du dossier. Il a la faculté d'inviter toute personne pouvant éclairer l'affaire.

Les faits retenus contre le personnel navigant technique sont présentés par l'employeur ou son représentant lorsque la demande initiale émane de l'employeur, ou, par les organisations professionnelles lorsque la demande initiale émane de leur part. Le personnel navigant technique concerné peut être assisté par la personne de son choix ou par un avocat.

Le président du conseil paritaire national anime les débats dans le but de procéder à l'analyse du dossier. Seuls les documents figurant dans le dossier peuvent servir à l'argumentation. Le dossier est de nature strictement confidentielle.

### 4. Décision.

Le vote a lieu sur les mesures proposées par le conseil paritaire national.

Le président du conseil paritaire ne prend pas part au vote.

Sur demande de l'un des membres du conseil, le vote peut se dérouler à bulletin secret.

Les résultats du vote sont transmis à l'employeur. Lorsque le conseil a voté une sanction, l'employeur ne peut prononcer une sanction d'un degré supérieur.

## Instructeurs

### Article 12

En vigueur étendu

En fonction de ses besoins, l'entreprise propose aux stages de formation d'instructeur les navigants qu'elle emploie, qui sont volontaires et qu'elle juge les plus aptes, eu égard aux qualités pédagogiques et au type d'expérience aéronautique.

Le stage de formation accompli à la demande de l'employeur sous la responsabilité de l'Etat est à la charge de l'entreprise. La durée dans l'emploi, consécutive à cette formation, est fixée dans les conditions prévues à l'article 4.

Les navigants sont déprogrammés pour la durée de leur stage et sont alors considérés et rémunérés comme prévu à l'article 14.

La nomination à la fonction d'instructeur est, sous réserve de l'obtention de la qualification, du ressort de l'entreprise. Le renouvellement de cette qualification est du ressort de l'administration.

Le niveau d'instruction que peut délivrer un instructeur ne peut être supérieur aux qualifications (ITT, IPP, IQVI, IPL) détenues par celui-ci.

## Conditions de travail

### Article 13

En vigueur étendu

#### A. - Définitions

Pour l'application de la présente convention collective, les définitions suivantes sont retenues. Lorsqu'elles font appel à la notion de temps, celui-ci peut être exprimé en heures et minutes ou heures et centièmes d'heure.

##### 1. Jour. - Semaine. - Mois. - Année.

Les termes " jour ", " semaine ", " mois et année " désignent des périodes civiles telles que définies ci-dessous par opposition à l'expression " période de x jours ou x heures " qui sont des périodes de x heures ou jours consécutifs, ne coïncidant pas obligatoirement avec des périodes civiles :

- jour :

- période civile comprise entre 0 heure et 24 heures locales ;

- la demi-journée s'entend de 0 heure à 12 heures ou de 12 heures à 24 heures ;

- semaine :

- période civile comprise entre le lundi 0 heure et le dimanche suivant à 24 heures ;

- mois :

- période civile comprise entre le premier et le dernier jour inclus du mois considéré ;

- année :

- période civile comprise entre le 1er janvier 0 heure et le 31 décembre suivant à 24 heures.

##### 2. Temps de vol (cale à cale).

Le temps de vol (cale à cale) est le temps décompté depuis le moment où l'aéronef quitte le point de stationnement en vue de gagner l'aire de décollage (bloc départ) jusqu'au moment où il s'immobilise lorsque le vol prend fin ou est interrompu (bloc arrivée). Ainsi, outre le temps de parcours, la programmation d'un temps de vol doit inclure, pour effectuer le travail considéré en conditions standards ou effectivement prévues, un forfait de temps de roulage au départ et à l'arrivée ainsi qu'un temps de procédure d'arrivée aux instruments si le vol est assuré en régime IFR.

##### 3. Temps de mise à disposition.

Temps total durant lequel le personnel navigant technique doit rester disponible pour l'employeur, incluant notamment le temps d'arrêt technique ou commercial, de réserve, de mise en place par quelque transport que ce soit, de repas sur place.

Deux temps de mise à disposition sont séparés par un repos récupérateur obligatoire, soit à la base d'affectation, soit au lieu d'activité, soit en escale.

Ce temps correspond au temps de déplacement dans les cas prévus à l'article 3 si le déplacement est supérieur à neuf jours.

##### 4. Amplitude d'activité.

L'amplitude d'activité est l'intervalle de temps compris entre le bloc départ du premier temps de vol et le bloc arrivée du dernier temps de vol. Ces temps de vol peuvent être séparés par un ou plusieurs arrêts techniques ou commerciaux.

##### 5. Temps d'escale.

L'escale est un arrêt technique ou commercial au cours d'une amplitude d'activité. L'amplitude d'activité n'est pas interrompue par l'escale.

##### 6. Repos nocturne complet (RNC).

Le repos nocturne complet correspond à un temps d'arrêt à la base d'affectation, en escale ou au lieu d'activité de dix heures minimum consécutives, compris entre 21 h 30 et 9 h 30 locales.

##### 7. Repos récupérateur.

Repos compris entre deux temps de mise à disposition pendant lequel le personnel navigant technique est indisponible pour l'employeur.

#### 8. Repos périodique mensuel.

Repos permettant une vie familiale normale au domicile de l'intéressé, pendant lequel le personnel navigant technique est indisponible pour l'employeur.

#### 9. Heures de nuit.

Est forfaitairement considéré comme heures de nuit, et seulement pour le calcul de la rémunération, le temps compris depuis le coucher jusqu'au lever du soleil.

### B. - Limitations

#### 1. Norme et limitation des heures de vol.

La norme mensuelle de travail est fixée à soixante-dix-huit heures de vol réelles.

Les limites périodiques d'heures de vol réellement effectuées sont fixées comme suit :

- un mois ... 100 heures ;
- deux mois ... 190 heures ;
- trois mois ... 280 heures ;
- six mois ... 500 heures ;
- annuellement ... 840 heures.

Entre le 16 d'un mois civil et le 15 du mois suivant, les limitations deviennent 110 heures.

En cas de déplacement, la limitation mensuelle du 1er au 30 ou du 16 au 15 du mois suivant peut être portée à 125 heures de vol réelles trois fois par année civile, tout en respectant les autres limitations.

Pour les vols d'instruction, la limitation mensuelle du 1er au 30 ou du 16 au 15 du mois suivant est portée à 110 heures de vol réelles pendant la période saisonnière du 1er juin au 30 septembre, tout en respectant les autres limitations.

#### 2. Limitation du temps de mise à disposition.

Un temps de mise à disposition programmé ne peut dépasser douze heures consécutives.

#### 3. Limitation journalière en heures de vol.

Une amplitude d'activité programmée ne peut dépasser huit heures de vol.

#### 4. Cas exceptionnel.

Dans le cas de convoyages, la limitation de temps de mise à disposition peut être portée à quinze heures maximum et la limitation journalière en heures de vol à douze heures maximum. Dans ce cas, le premier temps de mise à disposition doit avoir été précédé d'un repos minimal de deux jours, à quelque titre que ce soit, et le repos récupérateur normal ne peut pas être réduit.

Un repos supplémentaire égal à trois fois les heures de vol effectuées au-delà de huit heures de vol sera attribué pour chaque amplitude d'activité.

Ce repos supplémentaire pourra être :

- soit accolé au repos récupérateur normal ;
- soit différé une fois et accolé au repos récupérateur découlant de l'amplitude d'activité suivante.

En cas de nécessités liées à un chantier, les limitations dérogatoires du tableau suivant peuvent être appliquées au maximum trois fois dans l'année et une fois par mois calendrier.

| HEURES DE VOL (maximum) | REPOS COMPENSATEUR (minimum) |
|-------------------------|------------------------------|
| Un jour                 |                              |
| 9 heures                | 8 heures                     |
| Trois jours             |                              |
| 25 heures               | 30 heures                    |
| Cinq jours              |                              |
| 42 heures               | 54 heures                    |
| Neuf jours              |                              |
| 67 heures               | 96 heures                    |

En aucun cas, ces dispositions dérogatoires ne peuvent être appliquées pour l'instruction et le transport régulier de personnes.

#### 5. Repos nocturne complet. L'écart entre chaque attribution d'un repos nocturne complet ne sera pas supérieur à trois jours.

En cas de série répétitive de vols avec bloc départ avant 6 heures locales du matin, cette série ne pourra pas dépasser cinq jours consécutifs.

#### 6. Repos récupérateur.

Le repos récupérateur minimal de douze heures réelles entre deux temps de mise à disposition est majoré de trois fois le nombre d'heures de vol effectuées au-delà de la sixième heure.

Un repos supplémentaire s'y ajoute dans les conditions prévues au paragraphe 4 (Cas exceptionnel) ci-dessus.

Les dispositions des paragraphes 4.B et 6.B sont appliquées comme suit :

| HEURES DE VOL jour | REPOS récupérateur(minimal) | REPOS supplémentaire |
|--------------------|-----------------------------|----------------------|
| 6 h.               | 12 heures                   | -                    |
| 7 h.               | 15 heures                   | -                    |
| 8 h.               | 18 heures                   | -                    |
| 9 h.               | 21 heures                   | 3 heures             |
| 10 h.              | 24 heures                   | 6 heures             |
| 11 h.              | 27 heures                   | 9 heures             |
| 12 h.              | 30 heures                   | 12 heures            |

#### 7. Repos récupérateur réduit.

Lorsque les nécessités l'exigent, le repos récupérateur peut être réduit aux deux tiers de sa valeur sans pouvoir être inférieur à huit heures de jour ou neuf heures de nuit, sous réserve que le personnel navigant technique dispose d'une chambre confortable.

Cette réduction ne peut se faire qu'une fois de jour et une fois de nuit consécutives ou une fois de nuit et une fois de jour consécutives.

Dans ce cas, le temps de mise à disposition ne peut dépasser vingt-quatre heures, repos exclu, et la limitation en heures de vol est portée à douze heures.

Le repos récupérateur suivant est majoré de la réduction antérieure et ne peut être réduit.

8. Repos physiologique en déplacement supérieur à neuf jours ou, en cas de mise à disposition continue, supérieur à douze heures.

Considérant que le déplacement supérieur à neuf jours correspondant à un temps de mise à disposition pour la totalité de sa durée, le repos correspondant au repos récupérateur doit comporter dix heures consécutives comprises entre 20 heures et 10 heures locales. Ce repos peut être suspendu en cas d'urgence pour l'exécution de vols humanitaires et pour les hélicoptères en cas de problème de sécurité de site.

Dans ce cas, le repos de dix heures minimum sera reporté à la fin du vol d'urgence.

9. Repos périodiques mensuels.

Les repos périodiques mensuels doivent être attribués, de préférence, pendant les week-ends.

Les repos périodiques mensuels sont communiqués au personnel navigant technique au minimum quinze jours à l'avance. En cas de changement, celui-ci ne pourra se faire qu'avec accord de l'intéressé.

Ils sont accordés impérativement à la base d'affectation de l'intéressé et sont de neuf jours calendrier par mois, repos récupérateur exclu. Ils comprennent au minimum un week-end par mois. Ils ne peuvent être inférieurs à deux jours consécutifs, éventuellement réduits à un jour une fois par mois pour les personnels navigants techniques dont le lieu de travail se trouve éloigné du lieu d'habitation, afin de faciliter le regroupement des autres jours de repos.

Dans un mois calendrier comprenant une période de congés annuels et une période d'activité, les repos périodiques mensuels subissent un abattement de deux jours par semaine entière calendrier de congés annuels.

La période maximale d'activité séparant deux repos périodiques mensuels est de neuf jours.

10. Mise en place.

Une mise en place programmée, pour les besoins du service, fait intégralement partie d'un temps de mise à disposition dans lequel elle est effectuée.

Une mise en place peut être considérée à elle seule comme un temps de mise à disposition.

11. Activité au sol.

Par activité au sol pour le personnel navigant technique, on entend une fonction en rapport avec l'emploi de celui-ci.

Les cours au sol, qui peuvent être exigés d'un personnel navigant technique dans le cadre de son contrat, ne peuvent qu'avoir un rapport avec la formation pratique à un brevet ou à une qualification de l'aéronautique, français ou étrangers, cela afin de ne pas faire concurrence aux professeurs enseignant les sciences aéronautiques.

Lorsque le navigant exerce simultanément ses activités en vol et au sol, le travail au sol est soumis aux mêmes règles que celles régissant le personnel au sol équivalent des employeurs considérés et la totalité de ces activités journalières ne peut dépasser la limitation de temps de mise à disposition.

Ce travail au sol donne droit à un repos journalier récupérateur de douze heures. En cas d'activité en vol et au sol dans un temps de mise à disposition, le repos récupérateur est égal soit au minimum douze heures, soit au temps découlant de la règle basée sur les heures de vol, si celle-ci est plus favorable.

12. Réserves.

Les réserves prises au lieu d'activité sont soumises aux mêmes règles de limitation de temps de mise à disposition et le repos récupérateur suivant cette réserve est de douze heures.

13. Repas.

Des temps d'arrêt d'au minimum une heure trente, bloc-bloc, doivent être prévus pour que les navigants puissent prendre un des repas principaux dans les tranches horaires suivantes :

- déjeuner entre 11 heures et 14 heures ;

- dîner entre 18 heures et 21 h 30.

14. Visite médicale.

Le navigant est considéré en activité le jour de la visite. Les visites médicales sont à la charge des employeurs. Elles doivent cependant être effectuées en accord avec l'employeur. Elles sont obligatoirement précédées de quarante-huit heures de repos.

Le navigant aura la responsabilité de la validité de ses licences et autorisations diverses, il veillera au respect des délais de renouvellement et aura la charge du bon acheminement des éventuels dossiers à remplir.

15. Convocation d'urgence.

La convocation d'urgence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle s'effectue dans le respect des dispositions de l'article 13.

C. - Dispositions spécifiques au travail agricole pour les personnels navigants en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté

1. Norme et limitation des heures de vol.

La norme mensuelle de travail est fixée à :

- un mois ... 100 heures ;

- deux mois ... 190 heures ;

- trois mois ... 280 heures ;

- quatre mois ... 350 heures ;

- cinq mois ... 420 heures ;

- six mois ... 500 heures.

En cas de déplacement, la limitation mensuelle du 1er au 30 ou du 16 au 15 du mois suivant peut être portée à 130 heures de vol réelles trois fois par année civile, tout en respectant les autres limitations.

Pour les vols d'instruction, la limitation mensuelle du 1er au 30 ou du 16 au 15 du mois suivant est portée à 110 heures de vol réelles pendant la période saisonnière du 1er au 30 septembre, tout en respectant les autres limitations.

Pendant la période saisonnière les limitations de vol deviennent :

- un mois ... 120 heures ;

- deux mois ... 210 heures ;

- trois mois ... 330 heures.

2. Limitation du temps de mise à disposition.

Un temps de mise à disposition programmé ne peut dépasser quatorze heures consécutives.

3. Limitation journalière en heures de vol.

Une amplitude d'activité programmée ne peut dépasser dix heures de vol.

4. Dispositions exceptionnelles pour la période du 1er mai au 31 août (en France métropolitaine).

La limitation de temps de mise à disposition peut être portée à quinze heures maximum et la limitation journalière en heures de vol à douze heures maximum. Dans ce cas, le premier temps de mise à disposition doit avoir été précédé d'un repos minimal de deux jours, à quelque titre que ce soit, et le repos récupérateur normal ne peut être réduit.



Un repos supplémentaire égal à trois fois les heures de vol effectuées au-delà de dix heures sera attribué pour chaque amplitude d'activité.

Ce repos supplémentaire pourra être :

- soit accolé au repos récupérateur normal ;
- soit différé avec l'accord de l'intéressé.

En cas de nécessités liées au chantier, les limitations dérogatoires du tableau suivant peuvent être appliquées.

| NB de jours de tv | HEURES de vol maximum | REPOS minimum |
|-------------------|-----------------------|---------------|
| Un jour           | 10 heures             | 8 heures      |
| Trois j.          | 25 heures             | 30 heures     |
| Cinq j.           | 42 heures             | 54 heures     |
| Neuf j.           | 67 heures             | 96 heures     |

En aucun cas, ces dispositions dérogatoires ne peuvent être appliquées pour l'instruction.

5. Repos nocturne complet. L'écart entre chaque attribution d'un repos nocturne complet ne sera pas supérieur à trois jours.

En cas de série répétitive de vols avec bloc départ avant 6 heures locales du matin, cette série ne pourra pas dépasser cinq jours consécutifs.

6. Repos récupérateur.

Le repos récupérateur normal est de douze heures réelles entre deux temps de mise à disposition. Un repos supplémentaire s'y ajoute dans les conditions prévues au paragraphe B. 4 (Cas exceptionnel) ci-dessus.

Les dispositions des paragraphes 4.B et 6.B sont appliquées comme suit :

| HEURES de vol par jour | REPOS minimum | REPOS supplémentaire |
|------------------------|---------------|----------------------|
| 10 h.                  | 8 heures      | 3 heures             |
| 11 h.                  | 8 heures      | 6 heures             |
| 12 h.                  | 8 heures      | 9 heures             |

7. Repos récupérateur réduit.

Lorsque les nécessités l'exigent, le repos récupérateur peut être réduit sans pouvoir être inférieur à huit heures avec l'accord de l'intéressé.

8. Repos physiologique en déplacement supérieur à neuf jours ou en cas de mise à disposition continue supérieure à douze heures.

Considérant que le déplacement supérieur à neuf jours correspond à un temps de mise à disposition pour la totalité de sa durée, le repos correspondant au repos récupérateur doit comporter dix heures consécutives comprises entre 20 heures et 10 heures locales. Ce repos peut être suspendu en cas d'urgence pour l'exécution de vols humanitaires.

9. Repos périodiques mensuels.

Les repos périodiques mensuels doivent être attribués, de préférence, les week-ends.

Les repos périodiques mensuels sont communiqués au personnel navigant technique au minimum dix jours à l'avance, sauf durant la période du 1er mai au 31 août.

Ils sont accordés impérativement à la base d'affectation de l'intéressé, sauf en cas de longs déplacements, et sont de neuf jours calendrier par mois, repos récupérateur exclu. Ils comprennent au minimum un week-end par mois. Ils ne peuvent être inférieurs à deux jours consécutifs, éventuellement réduits à un jour pour les personnels navigants techniques pendant la période saisonnière.

Dans un mois calendrier comprenant une période de congés annuels et une période d'activité, les repos périodiques mensuels subissent un abattement de deux jours par semaine entière calendrier de congés annuels.

La période maximale d'activité séparant deux repos périodiques mensuels est de neuf jours.

10. Mise en place.

Une mise en place programmée pour les besoins du service fait intégralement partie d'un temps de mise à disposition dans lequel elle est effectuée.

Une mise en place peut être considérée à elle seule comme un temps de mise à disposition.

11. Activité au sol.

Par activité au sol pour le personnel navigant technique, on entend une fonction en rapport avec l'emploi de celui-ci.

Les cours au sol, qui peuvent être exigés d'un personnel navigant technique dans le cadre de son contrat, ne peuvent qu'avoir un rapport avec la formation pratique à un brevet ou à une qualification de l'aéronautique, français ou étrangers, cela afin de ne pas faire concurrence aux professeurs enseignant les sciences aéronautiques.

Lorsque le navigant exerce simultanément ses activités en vol et au sol, le travail au sol est soumis aux mêmes règles que celles régissant le personnel au sol équivalent des employeurs considérés et la totalité de ces activités journalières ne peut dépasser la limitation de temps de mise à disposition.

Ce travail au sol donne droit à un repos journalier récupérateur de douze heures. En cas d'activité en vol et au sol dans un temps de mise à disposition, le repos récupérateur est égal, soit au minimum de douze heures, soit au temps découlant de la règle basée sur les heures de vol, si celle-ci est plus favorable.

12. Réserves.

Les réserves prises au lieu d'activité sont soumises aux mêmes règles de limitation de temps de mise à disposition et le repos récupérateur suivant cette réserve est de douze heures.

13. Repas.

Des temps d'arrêt au minimum une heure trente, bloc-bloc, doivent être prévus pour que les navigants puissent prendre un des repas principaux dans les tranches horaires suivantes :

- déjeuner entre 11 heures et 14 heures ;
- dîner entre 18 heures et 21 h 30.

14. Visite médicale.

Le navigant est considéré en activité le jour de la visite. Les visites médicales sont à la charge des employeurs. Elles doivent cependant être effectuées en accord avec l'employeur en dehors des périodes d'intense activité. Elles sont obligatoirement précédées de quarante-huit heures de repos.

Le navigant aura la responsabilité de la validité de ses licences et autorisations diverses, il veillera au respect des délais de renouvellement et aura la charge du bon acheminement des éventuels dossiers à remplir.

## Rémunération minimale

### Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 8-6-1999 BOCC 99-43 étendu par arrêté du 22-12-1999 JORF 6-1-2000.

## A. - Définitions

Pour le calcul de la rémunération mensuelle, on considère tous les mois calendrier identiques et égaux à trente jours. Les calculs sont donc effectués en trentièmes lorsqu'il est fait appel à cette notion.

### 1. Salaire mensuel.

Le salaire mensuel d'un navigant est constitué :

- d'un salaire de base en rapport avec la licence et la qualification pour laquelle il est employé ou qui sont exigées par l'employeur ;
- de primes horaires de vol ;
- des majorations attribuées pour les heures de vol effectuées de nuit ;
- des heures supplémentaires ;
- de la majoration pour ancienneté.

### 2. Treizième mois.

Il est attribué au personnel navigant technique un treizième mois pro rata temporis. Ce treizième mois est versé soit mensuellement, soit en décembre de chaque année ; il est égal à 1/12 du salaire des douze mois précédents hormis les primes exceptionnelles tel que défini au paragraphe précédent.

### 3. Salaire global mensuel moyen.

Le salaire global mensuel moyen est égal à 1/12 de la masse des salaires perçus pendant les douze mois précédents (indemnités représentatives de frais exclus) à l'exclusion des jours sans solde. S'il y a interférence de jours sans solde dans la période précitée, le calcul devient égal à la masse des salaires perçus à l'intérieur des douze mois précédents divisée par le nombre de jours rémunérés et ramené à trente jours.

### 4. Salaire de congés.

Le salaire mensuel est maintenu pendant les congés payés.

Dans le secteur agricole, le personnel en congé perçoit chaque jour de congé 1/240 de son salaire annuel.

S'agissant du congé relatif à une période inférieure à douze mois, le personnel en congé perçoit chaque jour 1/240 de son salaire annuel reconstitué.

Le salaire quotidien moyen ne peut être inférieur à 1/30 du salaire mensuel comme prévu au paragraphe 4 ou à 1/30 du forfait mensuel, y compris le samedi, le dimanche et les jours fériés.

### 5. Salaire des jours fériés légaux.

Le 1er Mai donne droit à un supplément de salaire lorsqu'il est travaillé, égal à 1/30 de la rémunération.

Les autres jours fériés légaux (1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre et 25 décembre) donnent droit à récupération jour pour jour à la convenance de l'intéressé, s'ils sont travaillés.

En cas d'impossibilités liées à l'exploitation, ils donnent droit à un supplément de salaire aux mêmes conditions que le 1er Mai.

Les dispositions de l'article 3.A (Déplacement dans le cadre du contrat de travail) prévalent sur celles du présent article, sauf pour le 1er Mai.

### 6. Salaire pendant les périodes militaires de réserves obligatoires.

Le salaire est maintenu au personnel navigant technique sur la base du salaire global mensuel moyen. La solde militaire perçue au titre des périodes de réserve est éventuellement déduite de ce salaire sur justificatif.

### 7. Ancienneté.

les dispositions suivantes :

L'ancienneté est calculée à partir du salaire de base qui figure sur la fiche de salaire. Elle est constituée par le nombre d'années révolues durant lesquelles le pilote a été salarié de l'entreprise.

Elle donne lieu à une majoration calculée comme suit :

- 2 % à partir de la deuxième année ;
- 1 % par année supplémentaire à partir de la troisième, le tout plafonné à 15 % ;
- au-delà de 15 % d'ancienneté acquis sous l'empire de la précédente convention collective nationale, le navigant technique continue à bénéficier de l'ancienneté acquise.

Ainsi, par exemple, une ancienneté de 2 ans est acquise à un pilote à partir du moment où celui-ci aura été salarié 2 ans dans l'entreprise.

Cette majoration s'applique sur les forfaits mensuels tels que définis dans la précédente convention collective, lorsque ceux-ci sont encore pratiqués.

### 8. Révision des salaires.

La commission nationale mixte se réunit obligatoirement avant le 31 janvier de chaque année pour fixer le taux et le calendrier des augmentations des barèmes ci-après, prévus pour l'année en cours.

Elle se réunit obligatoirement avant le 30 novembre de chaque année afin d'examiner les conditions d'application de l'accord en cours et de fixer éventuellement les valeurs de référence au 1er janvier de l'année suivante.

## B. - Grille de salaires

### 1. Définition.

Le salaire mensuel est versé treize fois par période de douze mois consécutifs. Il comporte la prime d'ancienneté.

Il tient compte d'une activité annuelle de 500 heures de vol incluant 50 heures de nuit. Toutefois, des accords particuliers d'entreprise négociés avec les représentants des organisations professionnelles pourront modifier les modalités de répartition de cette activité à condition que ces accords respectent le minimum salarial.

### 2. Majorations.

Majoration pour vol de nuit :

Le déclenchement a lieu au-delà de la 5e heure mensuelle effectuée de nuit. La prime horaire de vol individualisée est majorée de 50 % et payée mensuellement.

Majoration pour heures supplémentaires :

Le déclenchement a lieu au-delà de la 78e heure mensuelle. La prime horaire de vol individualisée est majorée de 25 % et payée mensuellement.

Paiement des heures normales au-delà de la 500e heure :

A partir de la 500e heure de vol normal, exécutée dans une période de douze mois annuels consécutifs, les heures de vol effectuées en sus sont rémunérées sur la base de la prime horaire individualisée et elles sont payées en supplément du dernier salaire annuel.

Toutefois, en cas de période de travail inférieure à douze mois dans le cadre d'une année civile, la rémunération des heures de vol normales est calculée comme suit en sus du salaire mensuel :

- soit paiement de PHI individualisée mensuellement à compter de la 51e heure ;
- soit paiement pour supplément d'heures de vol normales effectuées par rapport aux 500 heures annuelles.

La formule la plus favorable est retenue.

Primes diverses :

Le salaire tel que défini ci-dessus ne tient pas compte des conditions de travail résultant de l'expatriement dans des zones difficiles.

Dans ce cas, des accords particuliers peuvent être conclus dans l'entreprise avec les représentants des organisations professionnelles dans l'entreprise.

3. Indemnités diverses.

Indemnité de repas en déplacement ou en mission hors de la base d'affectation :

Prise en charge par l'employeur, sur justificatif dans le cadre des limites fixées par lui, ou remboursement forfaitaire d'un minimum fixé par avenant.

Indemnité d'hôtel comprenant le petit déjeuner en déplacement ou en mission hors de la base d'affectation :

Prise en charge par l'employeur sur justificatif dans le cadre des limites fixées par lui ou remboursement forfaitaire d'un minimum fixé par avenant.

4. Valeur.

Les valeurs financières minimales pour la détermination des éléments prévus en B.1, B.2 et B.3 ci-dessus sont fixées par avenant séparé.

C. - Dispositions complémentaires :

Toute disposition contractuelle ou d'accord cadre d'entreprise définie sur des bases (fixes et variables) différentes mais dont le total de rémunération sur la période d'emploi est équivalent ou supérieur au résultat du calcul pour la même activité effectué avec la présente convention et ses avenants est acceptable. Il ne sera pas possible de dissocier les éléments de calcul de chacun des systèmes en prenant la partie la plus favorable de chacun. Seule fera foi la comparaison du total par application de la formule totale de chacun.

## **Formation professionnelle**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après ne font pas obstacle à l'application au personnel navigant technique des textes relatifs à la formation permanente.

Elles s'inscrivent dans le cadre du plan de formation proposé à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

D'une part, en fonction des besoins en navigants techniques nécessaires au développement à court et moyen terme de l'entreprise et afin de favoriser la promotion interne, l'employeur est tenu de programmer des stages de préparation aux épreuves théoriques et pratiques des différents brevets et licences du personnel navigant technique, et il est tenu de prendre à sa charge le maintien en état des qualifications nécessaires acquises par le personnel navigant technique.

L'employeur peut étaler les demandes si les durées cumulées des absences pour formation dépassent 3 % du personnel navigant technique. En cas de pluralité de demandes impossibles à satisfaire, il sera tenu compte de la liste de classement professionnel ou, à défaut, de l'avis des délégués du personnel.

Dans tous les cas, les bénéficiaires sont tenus de respecter les clauses de durée dans l'emploi qui sont définies à l'article 4 de la présente convention (1).

L'employeur est en droit d'exiger des navigants techniques qu'ils acceptent, sauf cas de force majeure, les désignations faites dans l'ordre de classement de la liste professionnelle du site, sous peine de perdre toute priorité pendant un an dans les désignations ultérieures pour de nouveaux stages de formation professionnelle.

D'autre part, dans le cadre du congé individuel de formation, l'employeur devra accorder des facilités aux navigants techniques qui veulent suivre des stages professionnels théoriques ou pratiques en vue de leur perfectionnement, de l'obtention d'une qualification ou d'une licence supérieure. Les autorisations sont accordées par la direction conformément aux textes en vigueur.

Le départ en formation peut être différé :

1. Pour effectifs simultanément absents :

- entreprise de moins de 200 salariés navigants techniques,

si le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année ;

- entreprise de moins de 10 salariés navigants techniques,

si elle aboutit à l'absence simultanée au titre du congé individuel de formation d'au moins deux salariés navigants techniques de l'entreprise.

2. Pour des raisons de service : conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Dans le cas de stages programmés par l'employeur, les navigants techniques sont soit considérés en activité pour la durée du stage si celui-ci est organisé dans l'entreprise, soit rémunérés au taux du paragraphe A.9 de l'article 14 pendant sa durée s'il est effectué hors de l'entreprise.

Pour les stages effectués dans le cadre du congé individuel de formation, le navigant bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée dans certains cas par l'organisme paritaire agréé par l'Etat. Toutefois, si l'employeur l'utilise à l'issue de son stage au niveau de sa nouvelle licence ou qualification, il lui est versé soit son salaire ou le complément de ce dernier pour toute la durée de la formation, à moins qu'il ne s'agisse du seul maintien en état de validité réglementaire de ladite licence ou qualification.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 932-1, alinéa 1, et L. 933-2 (7°) du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

## **Travail à temps partiel**

### **Article 16**

En vigueur étendu

A. - Préambule

L'activité à temps partiel est mise en oeuvre afin de répondre aux aspirations du personnel navigant technique et de permettre un partage du travail sur une base volontaire ayant pour conséquence la création d'emplois permanents.

L'ensemble des droits, garanties et conditions d'emploi du personnel navigant technique à temps plein sont applicables au personnel navigant technique à temps partiel dans le cadre des dispositions particulières prévues ci-après.

La durée du travail du personnel navigant étant définie au minimum sur une base mensuelle, le bénéfice du temps partiel ne peut se faire que par période d'un ou plusieurs mois entiers d'activité.

B. - Modalités

Un avenant définira les modalités d'application conformément à la législation en vigueur.

## **Particularités des conditions d'emploi du personnel navigant technique féminin**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Conformément à la loi, tout employeur est tenu de n'exercer à qualification égale aucune discrimination entre le personnel navigant technique féminin et masculin, notamment pour l'embauche et les conditions de travail.

Les seules particularités d'emploi du personnel navigant technique féminin liées à la maternité sont celles prévues au présent article.

Dès que la grossesse est connue, l'intéressée doit en informer le CEMPNI qui prononce l'inaptitude temporaire au vol. A son initiative ou à celle de l'employeur, elle peut être affectée, pendant cette période d'inaptitude au vol, à un emploi au sol d'agent qualifié ou de cadre. L'aptitude à cet emploi qui peut en principe être tenu jusqu'à une date avant l'accouchement, telle que prévue par les textes en vigueur de la sécurité sociale, doit être établie par le médecin

du travail.

Le régime de rémunération est ainsi déterminé :

A.-En cas d'emploi au sol :

Le personnel navigant affecté temporairement au sol perçoit la rémunération forfaitaire mensuelle.

Les périodes éventuelles d'interruption pour maladie sont rémunérées sur la base du salaire mensuel minimum garanti ou du forfait mensuel.

B.-Dans les autres cas :

Salaire mensuel intégral pendant le mois au cours duquel survient l'inaptitude et les trois mois suivants, 50 % pendant les mois suivant cette première période.

La période prévue par les articles L. 1225-8, L. 1225-17 à L. 1225-26, L. 1225-37, L. 1225-38, L. 1225-40, L. 1225-44 et R. 1225-9 du code du travail est normalement prise en charge par la sécurité sociale.

Ces périodes sont considérées comme travail effectif au regard de l'ancienneté administrative.

Pendant les périodes d'inaptitude au vol prévues par le précédent article et jusqu'à la fin du congé de maternité, les cotisations à la CRPNPAC sont maintenues.

Sauf demande particulière de sa part conformément à la législation en vigueur, la réintégration de l'intéressée dans son emploi antérieur a lieu à l'issue du congé de maternité. Le réentraînement au vol est assuré dans les conditions prévues à l'article 22 A (cas de perte provisoire de licence).

### **Congé parental**

Article 17-Bis

En vigueur étendu

Le navigant peut bénéficier à sa demande soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une activité à temps partiel jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à trois ans après son arrivée en cas d'adoption :

- immédiatement après une adoption ou naissance, la demande doit dans ce cas être présentée un mois avant la fin du congé de maternité (1) ;
- à un moment quelconque, en vue d'élever un enfant, la demande doit être présentée deux mois avant le début du congé parental d'éducation.

Une possibilité de réentraînement périodique pour maintien de la licence est prévue selon des modalités à fixer avec l'employeur.

Le navigant technique féminin a droit annuellement à deux jours de congé supplémentaire par enfant de moins de seize ans.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans les avantages liés à l'ancienneté.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1, alinéa 6, du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### **Congés**

Article 18

En vigueur étendu

A. - Congés payés

Tout navigant justifiant d'un mois d'activité a droit à un congé payé dans les conditions prévues par la législation en vigueur et par la présente convention. Son droit à congé annuel est calculé avec arrondissement à l'unité supérieure au prorata du nombre de mois d'activité chez l'employeur.

Sont réputées positions d'activité au titre du présent article (1) :

- activité de vol ;
- activité au sol ;
- congés payés annuels, familiaux, exceptionnels ;
- congés maladie rémunérés ;
- arrêt provisoire de vol ;
- inaptitude temporaire de vol ;
- sous les drapeaux (période de réserve obligatoire, rappels obligatoires), internement, détention ou captivité dans les cas prévus par l'article L. 423-4 du code de l'aviation civile ;
- mise à pied avec solde.

En raison du caractère de continuité des services aériens et de la nature particulière du service assuré, la période de congé peut s'étendre à l'année entière.

Un protocole fixant l'ordre et la répartition des départs, en fonction du type d'activité de l'employeur, est établi en accord avec les délégués du personnel.

Il tient compte en particulier, outre les désirs exprimés des intéressés :

- de la situation de famille (enfants en âge scolaire entre cinq ans et dix-huit ans ; possibilité de congé du conjoint ou du concubin légal) ;
- de l'ancienneté chez l'employeur.

Il existe deux périodes de congés possibles :

- été : du 1er mai au 30 septembre ;
- hiver : du 1er octobre au 30 avril.

Afin d'établir une programmation des congés annuels, les navigants doivent fournir par écrit leurs dates de congé avant le 1er mars pour la période d'été, et avant le 1er août pour la période d'hiver.

La date de départ est communiquée aux personnels navigants techniques, autant que possible, deux mois et au moins six semaines à l'avance. Une fois les dates fixées, l'employeur ne saurait, sauf accord de l'intéressé, changer la programmation du congé prévu.

La durée des congés est de trente-cinq jours calendrier fractionnables par périodes de sept jours au minimum, sauf accord particulier entre l'employeur et l'intéressé. La répartition normale est de vingt-huit jours en période d'été et de sept jours en période d'hiver. Toutefois, la répartition peut être différente sans que la fraction de congés annuels accordée en période d'été soit inférieure à quinze jours calendrier. Les congés pris en dehors de la période d'été donnent droit à un supplément de congés payés tel que prévu ci-après :

- congés pris en période d'hiver :
- neuf à onze jours : + deux jours ;
- douze et au-delà : + trois jours.

Pour le personnel navigant technique embauché avec un contrat à durée déterminée inférieure ou égale à six mois et si aucun congé ne peut lui être donné en période d'été, le supplément sera de un jour par mois de présence chez l'employeur.

B. - Congés exceptionnels

Des congés exceptionnels exprimés en jours calendrier et payés selon les mêmes modalités que les congés annuels sont attribués au navigant dans les

circonstances suivantes :

...

- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours (légaux) ;
- mariage de l'intéressé : six jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- décès du conjoint ou du concubin légal : six jours, portés à dix jours en cas de décès du conjoint ou concubin légal, lorsqu'il y a des enfants à charge de moins de quinze ans ;
- décès d'un enfant : cinq jours ;
- décès du père ou de la mère : quatre jours ;
- décès des grands-parents, beaux-parents, belle-fille ou gendre : un jour ;
- déménagement : un jour.

Ces congés doivent être pris dans les mêmes jours où ils sont justifiés par événement de famille.

Toutefois, pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, le congé exceptionnel de trois jours peut, sur demande de l'intéressé, être pris par fraction dans une période de quinze jours suivant la date de naissance ou la date d'adoption.

Exceptionnellement, un congé de deux jours pour convenance personnelle peut être pris par le navigant en déduction des congés annuels, sous réserve d'informer son employeur quarante-huit heures avant.

#### C. - Congé parental

Le congé parental est de droit, sur demande du personnel navigant technique. Pour les formalités, il convient de se reporter à la législation en vigueur.

#### D. - Disponibilité sans solde

Etant entendu que le personnel navigant technique s'interdit d'exercer une activité concurrente, la disponibilité sans solde qui peut lui être accordée est d'une durée maximale de deux ans. Elle peut être accordée sur demande du navigant intervenant avec un préavis de trois mois. Toutefois, pour un usage de formation professionnelle, le préavis est de un mois.

Toute demande de prolongation dans le cadre des deux ans ou de réintégration anticipée est soumise au préavis de trois mois. Pour la formation professionnelle, la réintégration a lieu immédiatement à la fin du stage.

Toutefois, pour une disponibilité sans solde inférieure ou égale à un an, le préavis de réintégration peut être ramené d'un commun accord à deux mois.

L'attribution d'une disponibilité sans solde n'entraîne pas une rupture de contrat de travail pour sa durée, mais sa suspension.

Conformément à la législation en vigueur et avec un préavis de trois mois, les navigants désireux de participer à des stages ou à des sessions consacrés soit à la formation de cadres et animateurs de la jeunesse, soit à la formation économique, sociale et syndicale, organisés ou parrainés par les syndicats signataires de la présente convention, ont droit, sur justificatif, à un congé non rémunéré de dix-huit jours par an. Ce congé peut être pris en une ou deux fois et n'emporte pas suspension du contrat de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 223-4, L. 931-7 et L. 931-23 du code du travail (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### Activités-Absences

#### Article 19

En vigueur étendu

L'activité est la position du navigant qui tient effectivement et normalement son emploi. Sont en outre considérés en position d'activité les navigants dans les situations légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui le prévoient, telles que notamment : congé annuel ou exceptionnel, maladie, accident, inaptitude temporaire, internement, détention ou captivité, visés par les articles L. 423-4 et R. 423-3 du code de l'aviation civile.

L'absence imprévue du personnel navigant technique doit être notifiée dans les meilleurs délais à l'employeur. Au-delà de trois jours d'absence non motivée, l'employeur peut convoquer le personnel navigant technique par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. *Huit jours francs après l'envoi de la lettre recommandée, l'absence irrégulière peut entraîner rupture du contrat de travail du fait du personnel navigant technique (1).*

Ne sont pas considérés en absence irrégulière les navigants autorisés par l'employeur ou son représentant à s'absenter, ou manifestement empêchés de rejoindre leur poste, soit par le décès, la maladie ou l'accident grave d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, soit en raison d'une situation de force majeure.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

### Inaptitudes temporaire et définitive

#### Article 20

En vigueur étendu

L'incapacité résultant d'un accident ou d'une maladie imputable ou non au service (hormis la pratique des sports en infraction aux règles édictées par les fédérations concernées), d'un accident du travail et de trajet reconnu comme tel, justifiée par l'intéressé, dès que possible, par le certificat médical, ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation ou l'inaptitude définitive.

#### A. - Inaptitude temporaire

1. Accident ou maladie imputable au service, accident du travail ou de trajet reconnu comme tel.

Le navigant perçoit pendant six mois le salaire prévu à l'article 14, paragraphe A.3, et 50 % de ce salaire pendant six mois suivant cette première période.

Le cas échéant, le navigant bénéficie des dispositions visées au paragraphe A.2 ci-dessous.

2. Accident. - Maladie.

Le navigant perçoit pendant le mois au cours duquel est survenue l'incapacité et pendant les trois mois suivants le salaire prévu à l'article 7 et 50 % de ce salaire pendant les trois mois suivant cette première période (1).

Dans le cas où un navigant est malade ou accidenté au cours du préavis, l'indemnisation est assurée dans les conditions prévues ci-dessus. Elle cesse, en tout état de cause, à l'expiration de cette période.

Les indemnités sont réduites de la valeur des indemnités journalières perçues par le navigant, soit au titre de la sécurité sociale pendant toute la durée de l'indemnisation, soit au titre d'un régime de prévoyance souscrit par l'entreprise pendant la période d'indemnisation à plein tarif : la retenue de prestations perçues dans ce premier cas pour la période d'indemnisation qui suit est limitée à la partie correspondant aux versements patronaux.

3. Rechute.

En cas de rechute consécutive à un même accident ou une même maladie, une nouvelle période d'indemnisation telle que prévue aux paragraphes A.1 et A.2 est réouverte *au bout de douze mois à compter de la date de reprise du travail (2).*

#### B. - Inaptitude définitive

Le contrat du personnel navigant technique est résilié au jour de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile.

Deux possibilités sont offertes au navigant :

- reclassement au sol (dans les cas et conditions prévus à l'article 22) ;
- cessation de service.

Dans le cas de cessation de service, l'employeur verse au personnel navigant technique qui n'a pas atteint l'âge d'ouverture et les droits à pension de retraite une indemnité égale à un mois de salaire, comme prévu à l'article 14, paragraphe A.3, par année de présence pro rata temporis avec un maximum de douze mois, sous déduction éventuelle de l'indemnité en capital versée par la CRPNPAC.

Cette indemnité peut être versée en deux fois : 70 % à la cessation d'activité, 30 % à quarante-cinq jours.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

## **Assurances**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Tout employeur doit assurer le personnel navigant technique auprès d'une compagnie d'assurance de son choix, au moyen d'une assurance groupe dans les cas où cela est possible.

Cette assurance concerne (hors les cas d'accident en service aérien) :

- le décès survenant (à la suite d'une maladie déclarée et reconnue postérieurement à l'embauche) en cours d'exécution du contrat de travail, y compris les périodes de couverture prévues par l'article 20 de la présente convention ;

- le décès par accident ;

- l'invalidité totale ou partielle consécutive à un accident lorsque son taux est supérieur à 20 %.

Les cotisations sont versées par les employeurs et réparties à raison de 70 % pour l'employeur, 30 % pour le personnel navigant technique.

Le montant des capitaux garantis est au moins égal pour chaque personnel navigant technique à douze mois de salaire minimal garanti ou de forfait mensuel.

La prestation servie en cas de décès ou d'invalidité est majorée de 10 % par enfant à charge.

Les conditions de garantie sont les conditions ordinaires des assurances de ce type et excluent notamment les risques de guerre, sauf dispositions légales à intervenir en matière d'assurance sur la vie en temps de guerre, étant entendu que les actes de terrorisme ou émeutes populaires auxquels l'affilié ne prend pas une part active ne sont pas considérés comme risques de guerre.

Une assurance ' perte de licence ' peut être ajoutée à celle prévue au présent article. La participation au paiement de cette assurance peut être différente de celle prévue ci-dessus.

## **Reclassement au sol**

### **Article 22**

En vigueur étendu

Le présent article vise le reclassement dans un emploi au sol d'agent qualifié ou de cadre d'un navigant qui ne peut assurer son service en raison d'une insuffisance physique ou professionnelle.

La commission paritaire de l'emploi peut être appelée à formuler un avis en cas de contestation sur la nature des postes proposés ou sur la réalité de l'impossibilité de trouver un poste.

#### **A.-Perte de licence provisoire**

Lorsque le navigant, qui fait l'objet d'une suspension provisoire de licence, est considéré apte au travail par la sécurité sociale, il peut, sur sa demande et s'il existe un poste adéquat disponible, être reclassé au sol dès la déclaration d'incapacité. La situation de reclassement provisoire ne peut excéder deux ans, période pendant laquelle le personnel navigant technique bénéficie des dispositions légales correspondant à son nouvel emploi.

Dès que le navigant est de nouveau reconnu apte au vol par le CEMPN, il reprend son emploi précédent après avoir bénéficié du stage de réadaptation nécessaire au renouvellement de sa licence.

#### **B.-Perte de licence définitive**

1. Perte de licence suite à un accident de travail, de trajet, à une maladie professionnelle ou à une maladie imputable au service.

Le navigant, dans la situation ci-dessus et qui n'a pas atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite du régime général, sera reclassé si possible au sol avec, si nécessaire, un stage de reconversion ou un recyclage au titre de la formation permanente.

Toutefois, l'intéressé peut opter, dans les douze mois d'exécution de son contrat au sol, pour la cessation de service et bénéficier à ce titre des dispositions prévues à l'article 20.B.

Il ne peut résulter de l'incapacité aucune réduction de la rémunération correspondant au nouvel emploi. L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise sous contrat de navigant avec l'employeur.

2. Perte de licence consécutive à un accident ou à une maladie et cessation de service du navigant suite à une incapacité professionnelle.

Dans ces cas, le navigant peut être reclassé au cas où il existe un emploi adéquat, sur sa demande, dans un emploi au sol, où il sera traité dès lors comme le personnel correspondant.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions des articles L. 1226-10 à L. 1226-12 et R. 1226-9 du code du travail.

## **Handicapés**

### **Article 23**

En vigueur étendu

L'emploi des handicapés est assuré conformément aux textes législatifs et réglementaires régissant l'aptitude à l'exercice de la profession.

## **Commission paritaire de l'emploi du personnel navigant**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Se reporter à la commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant instituée par l'accord du 13 mai 1982.

## **Obligations militaires**

### **Article 25**

En vigueur étendu

#### **A. - Service national. - Maintien et rappel sous les drapeaux**

L'appel, ou le rappel, d'un navigant sous les drapeaux ne rompt pas son contrat de travail. Le contrat est suspendu pendant la durée légale de cet appel et l'employeur maintient le navigant dans le calcul de ses effectifs.

Lorsque le navigant a connaissance de la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception de son désir de reprendre son emploi.

La réintégration doit intervenir dans le mois qui suit, soit la libération, soit la réception de la lettre visée ci-dessus. Le navigant réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de réintégrer le navigant, les dispositions des articles 5, 6 et 9 sont

applicables. Il dispose en outre d'un droit de priorité à l'embauchage durant une année à dater de son licenciement.

#### B. - Périodes militaires de réserve obligatoire

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoire prévues par la loi sur le recrutement, et provoquées, à la seule initiative des autorités militaires, le contrat du navigant n'est pas rompu, mais suspendu, pendant cette période. La réintégration a lieu à la fin de la période de réserve.

### Conciliation

#### Article 26

En vigueur étendu

La commission dont la composition est celle prévue à l'article 4 est obligatoirement saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, lorsque ces différends ne sont pas résolus dans le cadre de l'entreprise ou au niveau de l'employeur.

Il appartient à la partie la plus diligente de saisir le président de la commission. Les parties sont tenues de répondre à la convocation du président pour la réunion de conciliation qui ne saurait se tenir dans un délai supérieur à quinze jours francs.

Lorsque les différends collectifs ont un caractère local, la commission peut faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont établis par le président de la commission.

En cas de difficulté survenant à propos de l'interprétation des clauses de la présente convention collective, les organisations syndicales s'engagent à recourir à la procédure de conciliation prévue au présent article avant toute autre action.

En cas de conflit, elles s'engagent à observer, vis-à-vis des employeurs, un préavis minimum d'un jour franc, à compter de la remise directe à l'employeur ou à son représentant, d'une notification écrite faisant mention expresse du problème exposé.

Ce préavis ne s'applique pas dans le cas où la sécurité technique des vols serait directement compromise.

### Dispositions finales

#### Article 27

En vigueur étendu

Les parties à la présente convention sont convenues conformément aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, de demander l'extension de la convention au ministre du travail et des affaires sociales.

## Annexe II : Durée du travail Avenant du 18 juillet 2003

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | SNEH.  |
| Organisations de salariés | Organisations syndicales signataires : FNST-CGT ; SNPL sous réserve du respect et de la conformité avec les dispositions des textes réglementaires et législatifs, nationaux et communautaires ; SNPAC ; UNAC-CGC. |

### Champ d'application

#### Annexe II : Durée du travail

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente annexe sont applicables au personnel visé à l'article 1er de la convention collective du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, dans les entreprises, établissements ou parties d'établissement où il est affecté pour tout ou partie de son temps, à la réalisation d'opérations aériennes civiles d'urgence par hélicoptère imposant d'assurer la permanence du service en vue d'effectuer un vol dont l'urgence rend la programmation impossible.

### Définitions

#### Annexe II : Durée du travail

##### Article 2

En vigueur étendu

Pour l'application de la présente annexe, on entend par :

#### A.-Temps de service

Le temps de service comprend les temps de permanence, les périodes de vol avec les temps de briefing et de debriefing, les formations, les maintiens de compétences et les visites médicales.

#### B.-Opération aérienne d'urgence

Toute opération, quelle que soit la qualification du vol par la réglementation, comportant un vol ou une série de vols, dont l'urgence rend la programmation impossible, effectués dans le but :

a) soit d'assurer un transport en relation directe avec :

-des personnes gravement malades ou blessées accompagnées ou non de leur famille et, ou, du personnel médical, vers un lieu où des moyens exigés de façon urgente pour leur traitement leur sont fournis ;

-du personnel médical requis ;

-des fournitures médicales telles que matériel, sang, organes et médicaments nécessaires.

b) soit d'assurer une mission de sécurité publique, d'assistance à personne en danger, de sauvegarde des personnes et des biens, notamment de secours en montagne ou en mer, de lutte contre l'incendie ou de veille feu.

#### C.-Permanence

Période de temps passée sur le site de travail, comportant des périodes d'inaction, au cours de laquelle le membre d'équipage est susceptible d'être appelé pour effectuer un vol. Elle peut être de jour ou de nuit. Elle est dite de nuit si elle est programmée sur tout ou partie d'un service de nuit.

#### D.-Service de nuit

Toute permanence comprenant tout ou partie de la période comprise entre 22 heures et 6 heures locales de la base d'affectation.

#### E.-Temps de vol

On appelle temps de vol le total du temps décompté depuis le moment où les pales de rotor de l'hélicoptère commencent à tourner jusqu'au moment où l'hélicoptère s'immobilise en dernier lieu à la fin du vol et où ses pales de rotor sont arrêtées.

#### F.-Temps de repos

Une période de temps ininterrompue et définie pendant laquelle un personnel navigant, libre de tout temps de service, peut vaquer librement à des occupations personnelles.

#### G.-Repos périodique et compensateur

Un temps de repos qui comprend notamment le temps correspondant au repos hebdomadaire tel que prévu aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 du code du travail et tout ou partie du ou des repos compensateurs prévus par la loi.

H.-Repos nocturne normal

Un temps de repos dont la durée est de 10 heures consécutives, qui doit comporter au moins la plage de 22 heures à 6 heures, en heures locales de la base d'affectation et répondant à la définition ci-dessus du temps de repos.

### **Organisation, programmation du travail et cycles d'activités**

#### **Annexe II : Durée du travail**

##### Article 3

En vigueur étendu

Entre 2 repos périodiques et compensateurs consécutifs, un personnel navigant ne peut être programmé à la fois et alternativement dans plusieurs des régimes définis ci-après.

Dans les entreprises, établissements ou parties d'établissement visés à l'article 1er, la répartition du temps de permanence doit être programmée comme indiqué en 1 ci-après ou selon les cycles et modalités requis par leurs spécificités comme indiqué en 2 et 3 :

1. Soit dans le cadre de la semaine civile par périodes de permanence de jour réparties sur 5 jours et suivies du repos périodique.
2. Soit dans le cadre de cycles qui comprennent une succession de permanences de jour à l'exclusion de tout service de nuit dans la limite de 12 jours consécutifs entre 2 repos périodiques. La durée maximale de chaque cycle est de 18 semaines.
3. Soit dans le cadre de cycles qui comprennent une succession de permanences de jour ou une succession de services de nuit dans la limite de 7 jours consécutifs entre 2 repos périodiques. La durée maximale de chaque cycle est de 12 semaines.

La mise en oeuvre de cette organisation par cycle intervient après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La programmation relative aux horaires indique le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.

NOTA : Arrêté du 26 décembre 2003 art. 1 : les points 2 et 3 de l'article 3 (Organisation, programmation du travail et cycles d'activité) et les deuxième et troisième alinéas de l'article 10 (Repos périodique) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail, qui imposent de ne pas occuper un salarié plus de six jours consécutifs par semaine et de lui accorder un repos de vingt-quatre heures auquel s'ajoute le repos quotidien par semaine.

### **Durée journalière et programmation du temps de permanence**

#### **Annexe II : Durée du travail**

##### Article 4

En vigueur étendu

Quel que soit le régime de travail auquel il est soumis, la durée programmée du temps de permanence du personnel navigant affecté à un service de nuit ne peut représenter plus de 12 heures de temps de permanence.

- a) La durée programmée du temps de permanence des personnels navigants professionnels soumis à un régime de travail tel que défini aux articles 3.1 et 3.2 ne peut excéder 12 heures par période de 24 heures.
- b) La durée programmée du temps de permanence des personnels navigants professionnels soumis à un régime de travail tel que défini à l'article 3.3 ne peut excéder 14 heures par période de 24 heures.

NOTA : Arrêté du 26 décembre 2003 art. 1 : le paragraphe b de l'article 4 (Durée journalière et programmation du temps de permanence) et l'article 5 (Equivalence et durée du temps de service) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

### **Equivalence et durée du temps de service**

#### **Annexe II : Durée du travail**

##### Article 5

En vigueur étendu

Quelle que soit l'organisation du travail retenue, la durée hebdomadaire de temps de service de 44 heures équivaut à 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 à L. 3121-4 et L. 3121-9 du code du travail.

Dans le cadre d'une organisation par cycles, la durée hebdomadaire de 44 heures est une moyenne calculée sur le cycle.

### **Autres limites**

#### **Annexe II : Durée du travail**

##### Article 6

En vigueur étendu

1. Pour le personnel navigant affecté à l'année à des opérations entrant dans le cadre de la présente annexe selon les articles 3.1 et 3.2, le nombre de jours d'activité programmés et réalisés ne peut être supérieur à 212 par an.
2. Pour le personnel navigant affecté à l'année à des opérations entrant dans le cadre de la présente annexe selon l'article 3.3, le nombre de jours d'activité programmés et réalisés ne peut être supérieur à 166 par an.
3. Pour le personnel navigant affecté à l'année à des opérations entrant dans le cadre de la présente annexe et dont l'activité comprend un service de nuit, le nombre de jours d'activité programmés et réalisés ne peut être supérieur à 145 par an.
4. Pour tout le personnel navigant, le temps annuel de service, tous types d'activité confondus, est limité à 2 000 heures infranchissables.

### **Temps de vol**

#### **Annexe II : Durée du travail**

##### Article 7

En vigueur étendu

Quel que soit le régime auquel est soumis le personnel navigant technique, la durée du temps de vol effectué ne peut dépasser 8 heures par période de 24 heures, ni 35 heures par semaine, ni 75 heures par mois civil.

### **Repos quotidien**

#### **Annexe II : Durée du travail**

##### Article 8

En vigueur étendu

Le personnel navigant bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 10 heures consécutives. Ce repos doit remplir les conditions d'un repos nocturne normal excepté lorsque le personnel navigant technique est affecté à une permanence de nuit.

### **Dérogations au repos quotidien**



## **Annexe II : Durée du travail**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Quel que soit le régime auquel est soumis le personnel navigant, lorsqu'un temps de service comprenant du vol empiète sur le début du repos quotidien, la durée de celui-ci est prolongée de la durée de l'empiètement.

Lorsqu'un temps de service comprenant du vol empiète de plus de 2 heures sur un service de nuit, le personnel navigant ne peut travailler avant d'avoir bénéficié d'un repos récupérateur d'au moins 10 heures consécutivement à cette mission.

Dans le cas des activités définies à l'article 3.3, le temps de repos est réductible exceptionnellement à 8 heures dans les conditions définies à l'article 12.

### **Repos périodique**

## **Annexe II : Durée du travail**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Le personnel navigant soumis au régime de travail visé à l'article 3.1 bénéficie d'un repos périodique consécutif et programmé de 2 jours consécutifs pour 5 jours consécutifs de permanence programmés.

Le personnel navigant soumis au régime de travail visé à l'article 3.2 bénéficie d'un repos périodique consécutif et programmé de 1 jour pour 2 jours consécutifs de permanence, soit, pour 12 jours consécutifs de permanence, 6 jours consécutifs de repos périodique programmés.

Le personnel navigant soumis au régime de travail visé à l'article 3.3 bénéficie d'un repos périodique consécutif et programmé de 1 jour pour 1 jour de permanence, soit, pour 7 jours de permanence, 7 jours consécutifs de repos périodique programmés.

NOTA : Arrêté du 26 décembre 2003 art. 1 : les points 2 et 3 de l'article 3 (Organisation, programmation du travail et cycles d'activité) et les deuxième et troisième alinéas de l'article 10 (Repos périodique) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail, qui imposent de ne pas occuper un salarié plus de six jours consécutifs par semaine et de lui accorder un repos de vingt-quatre heures auquel s'ajoute le repos quotidien par semaine.

### **Permanence de nuit**

## **Annexe II : Durée du travail**

### **Article 11**

En vigueur étendu

La permanence de nuit doit être suivie d'un repos d'au moins 10 heures consécutives.

### **Dérogations aux limitations de la présente annexe**

## **Annexe II : Durée du travail**

### **Article 12**

En vigueur étendu

#### **1. Prérogatives du commandant de bord**

Lorsqu'une opération d'urgence a débuté ou est susceptible de le faire (pré-alerte) avant la fin du temps de permanence, elle peut être achevée sur décision du commandant de bord exceptionnellement au-delà de la durée programmée du temps de permanence, à condition que la fin de l'opération ne prolonge pas de plus de 2 heures le temps de permanence.

Lorsqu'une opération aérienne d'urgence ayant débuté avant la fin du temps de permanence s'achève en débordant sur le temps de repos quotidien, ce dernier peut être réduit exceptionnellement sur décision du commandant de bord au plus de 2 heures, sans qu'il soit pour autant inférieur à 8 heures pour les permanences de jour et à 10 heures pour les permanences de nuit. Les heures de repos manquantes sont reportées sur un repos suivant.

Les présentes dispositions ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une programmation.

#### **2. Autres dérogations**

Il peut être dérogé aux limitations de la présente annexe :

- Pour prévenir un accident imminent mettant en cause la sécurité de l'équipage et des passagers.
  - Pour exécuter un vol dans l'intérêt de la sûreté ou de la défense nationale ou d'un service public, sur réquisition d'une autorité publique habilitée à cet effet.
- Toute dérogation doit faire l'objet d'un rapport du commandant de bord à son employeur. Ce rapport doit être tenu à la disposition de toute autorité chargée du contrôle pendant 3 ans après la date à laquelle est survenue cette dérogation.

Les heures de service résultant de l'application du présent article seront incluses dans le décompte qui fait l'objet de l'article 14.

### **Conditions d'hébergement et de restauration**

## **Annexe II : Durée du travail**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Pendant l'exécution d'une permanence le personnel navigant bénéficie à proximité du lieu de stationnement de l'aéronef :

- d'une salle de repos appropriée ;
- d'un accès aux sanitaires ;
- pour les permanences de 12 heures et plus ou de nuit, d'une chambre individuelle dotée d'une acoustique permettant le repos, ainsi que d'un dispositif permettant de maintenir à 18 °C au moins la température intérieure et d'éviter les condensations et les températures excessives, équipée d'un téléphone et possédant une salle de bains ou douche et wc.

Le tout doit être maintenu dans un état de propreté et d'hygiène.

Il doit également bénéficier d'un accès à un dispositif de restauration aux heures normales des repas, et s'il est en intervention pendant ces heures il bénéficiera d'une collation à son retour.

### **Rémunération et heures supplémentaires**

## **Annexe II : Durée du travail**

### **Article 14**

En vigueur étendu

(voir textes salaires)

Nota :

Cet article est régulièrement modifié par avenant relatif aux salaires et primes. Se référer à ces avenants dans la partie salaires pour consulter les dernières modifications.

### **Activités mixtes**

## **Annexe II : Durée du travail**

## Article 15

En vigueur étendu

a) Lorsqu'un personnel navigant cesse d'effectuer une activité entrant dans le champ d'application de la présente annexe pour effectuer une autre activité, il doit avoir bénéficié au préalable du repos quotidien, compensateur et, le cas échéant, du repos périodique prescrit par la présente annexe.

b) Lorsqu'un personnel navigant soumis jusqu'alors à un autre régime de travail, est appelé à effectuer une des activités entrant dans le champ d'application de la présente annexe, l'employeur doit s'assurer, avant de l'affecter à une permanence et/ou à une opération aérienne civile d'urgence qu'il a bénéficié préalablement du repos quotidien et, le cas échéant, périodique correspondant à son régime de travail antérieur, ledit repos ne pouvant être inférieur à 11 heures consécutives.

### **Programmation et autre régime de travail**

#### **Annexe II : Durée du travail**

Article 16

En vigueur étendu

Le dispositif repose dans son principe sur la programmation des temps de service. L'employeur doit notifier par écrit dans chaque base concernée le programme des temps de service. Toute autre organisation du travail doit découler d'une négociation à l'intérieur de l'entreprise et respecter la législation en vigueur.

### **Visite médicale**

#### **Annexe II : Durée du travail**

Article 17

En vigueur étendu

La visite médicale est comptée pour un jour programmé.

### **Procédure de mise en oeuvre et contrôle**

#### **Annexe II : Durée du travail**

Article 18

En vigueur étendu

L'employeur consulte le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ou à défaut les délégués syndicaux sur le choix du ou des régimes de travail et toute modification, préalablement à leur mise en oeuvre.

L'employeur communique, une fois par an ou en cas de changement important, à l'inspecteur du travail, les types de régime de travail qu'il est susceptible d'appliquer dans l'entreprise. L'inspecteur du travail chargé du contrôle de celui-ci peut en demander communication à tout moment.

La programmation des temps de service, faisant apparaître en regard de chaque jour le nom des personnels navigants et les repos quotidiens et périodiques, doit être disponible au siège de l'entreprise, communiquée au personnel navigant et affichée sur la base d'exploitation de l'équipage concerné. L'inspecteur du travail chargé du contrôle de celui-ci peut en demander communication à tout moment. L'employeur doit en conserver le double pendant 1 an après la fin de son application. Une copie de ce double est envoyée à l'inspecteur du travail une fois par an.

Le relevé des activités effectuées par le personnel navigant, concernant les heures de vol, les heures de service et les heures de repos doit être répertorié dans le dossier individuel de ce personnel navigant pendant une période de 1 an.

Tout empêchement du respect ou dépassement du temps de service programmé est communiqué par le personnel navigant à son employeur.

### **Entrée en vigueur**

#### **Annexe II : Durée du travail**

Article 19

En vigueur étendu

La présente annexe nécessite la publication d'un décret. Elle entrera en vigueur le 1er décembre 2003, ou, au plus tard, le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de ce décret.

Pour la période comprise entre la date d'entrée en vigueur de la présente annexe et le 30 novembre 2004 inclus :

- une durée de 46 heures de temps de service par semaine civile équivaut à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du code du travail ;
- le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 a de l'article 14 du présent accord est porté à 46 heures de temps de service. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 b de ce même article correspond à une durée moyenne hebdomadaire de service de 46 heures sur la durée du cycle.

Pour la période comprise entre le 1er décembre 2004 et le 30 novembre 2005 inclus :

- une durée de 45 heures de temps de service par semaine civile équivaut à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du code du travail ;
- le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 a de l'article 14 du présent accord est porté à 45 heures de temps de service. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 b de ce même article correspond à une durée moyenne hebdomadaire de service de 45 heures sur la durée du cycle.

### **Négociation salariale 2003**

#### **Annexe II : Durée du travail**

Article 20

En vigueur étendu

La grille des salaires fera l'objet d'une revalorisation minimum (portant sur la période du 1er mars 1999 au 1er mars 2003) de 6,5 % par avenant en septembre 2003 ; cette revalorisation prendra effet au 1er mars 2003. Les activités agricoles feront l'objet d'une négociation spécifique qui sera ouverte en septembre 2003.

### **Dépôt-Extension**

#### **Annexe II : Durée du travail**

Article 21

En vigueur étendu

La présente annexe fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code.

Fait à Paris, le 18 juillet 2003.

---

## **Adhésion par lettre du 16 décembre 2003 du syndicat national des pilotes de ligne à l'avenant n° 5**

**Adhésion du syndicat national des pilotes de ligne à l'avenant n° 5**

En vigueur

Roissy, le 16 décembre 2003. Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, je vous informe par la présente de l'adhésion du SNPL à l'avenant n° 5 de la convention collective nationale du personnel navigant technique 'hélicoptères' signé le 15 octobre dernier.

Le récépissé de dépôt de cet avenant n° 5 porte le numéro 494/03.

Je vous rappelle qu'à l'époque le SNPL n'a pas été en mesure de signer cet avenant en raison notamment de mon absence lors de la dernière réunion de la commission ad hoc.

En application des articles L. 123-9 et 132-10 et R. 132-1 du code du travail, je joins à la présente 5 copies de ce courrier et vous remercie de bien vouloir nous en retourner récépissé.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, messieurs, l'expression de ma parfaite considération.

Le président.

---

## **Adhésion par lettre du 16 novembre 2004 de l'USPNT à la convention du personnel navigant des exploitants d'hélicoptères et à l'annexe II**

### **Adhésion de l'USPNT à la convention du personnel navigant des exploitants d'hélicoptères et à l'annexe II**

En vigueur

Roissy, le 16 novembre 2004.

L'union syndicale du personnel navigant technique, 1, place de Londres, B.P. 10735, Roissy Pôle, 95726 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex, à la direction du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, 9, rue Georges-Pitard, 75740 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Je soussigné, président de l'USPNT, conformément au mandat que j'ai reçu du conseil de l'USPNT du 20 avril 2004, déclare l'adhésion de notre organisation à la convention du personnel navigant des exploitants d'hélicoptères et à l'accord du 18 juillet 2003 portant annexe à ladite convention.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président de l'USPNT

---

## **Avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant**

| <b>Signataires</b>        |                                      |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales  | SNEH.                                |
| Organisations de salariés | FNST-CGT ;<br>SNPL ;<br>SNPNAC-UNSA. |

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'utilité, à terme, de voir figurer dans les appels d'offres une rubrique donnant la possibilité aux entreprises candidates de se positionner sur la reprise des personnels en place.

Dans l'immédiat, en vue de renforcer la garantie d'emploi offerte aux personnels navigants entrant dans le champ d'application du présent avenant, affectés à un marché public faisant l'objet d'un changement de prestataire, les parties conviennent par le présent accord de contribuer à la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées par le présent texte.

Dans cet accord :

- est dénommée employeur cessionnaire l'entreprise d'accueil ;
- est dénommée employeur cédant l'entreprise qui perd le marché public.

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises, établissements ou parties d'établissement visés par le présent texte sont ceux où les personnels navigants sont affectés de façon exclusive à la réalisation d'opérations par hélicoptère entrant dans le champ d'application de l'annexe II de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (convention collective nationale PNT EH).

Sont ici visés les marchés non saisonniers attribués par appel d'offres public pour une durée d'exécution continue minimum de 1 an.

### **Cas d'application**

Article 2

En vigueur non étendu

Lors du transfert de personnel navigant en cas de mutation d'un marché attribué par appel d'offres public, il convient d'en organiser les conditions.

### **Modalités de transfert de personnel**

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises informeront leurs salariés de la date du terme du marché.

L'entreprise attributaire, une fois le marché notifié, en cas de changement de prestataire s'engage à recevoir l'ensemble des salariés de l'employeur cédant affecté à ce marché, qui souhaitent leur transfert.

Ces entretiens se dérouleront dans un délai maximum de 30 jours après attribution du marché.

Ils auront notamment pour objectifs la présentation réciproque des parties et des échanges sur les conditions spécifiques nécessaires au transfert (formation, mobilité, etc.) ainsi que sur les modalités du contrat de travail proposé.

Lorsque le retrait du marché public a été confirmé et que les entreprises (cédantes et cessionnaires) ainsi que le personnel navigant concerné se sont entendues sur le principe de ce transfert, la proposition de transfert ainsi que ses modalités seront spécifiées et notifiées simultanément par l'employeur cédant et l'employeur cessionnaire par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au domicile du salarié.

À compter de cette notification, le salarié devra transmettre sa réponse aux deux entreprises dans les 15 jours calendaires ou au plus tard à la date de prise d'effet du marché.

### **En cas d'acceptation**

Article 3.1

En vigueur non étendu

Une fois que l'employeur cessionnaire aura eu connaissance de l'acceptation du transfert, il devra faire signer au salarié concerné un avenant au contrat de travail (dit « nouveau contrat de travail »).

Le transfert aura un effet automatique sur le contrat de travail, ce qui signifie que l'indemnité compensatrice de congés payés sera versée par l'employeur cédant au salarié transféré, ainsi que toutes sommes dues à caractère salarial selon les termes du contrat de travail.

Après le transfert, l'employeur cessionnaire s'engage à prendre en compte pour la détermination du salaire l'expérience professionnelle continue acquise par le salarié dans le métier entrant dans le champ d'application précisé ci-dessus préalablement audit transfert, sans que le cumul des anciennetés reconnues puissent porter le taux de majoration du salaire de base au-delà de 15 %.

Cette prise en compte devra être accompagnée de tout justificatif nécessaire.

Il est entendu entre les parties que l'expérience professionnelle sera reconnue exclusivement pour la détermination du taux de majoration du salaire au titre de l'ancienneté.

À la date du transfert, le salarié bénéficiera exclusivement des avantages individuels et collectifs, applicables dans l'entreprise d'accueil, comme notamment les salaires, régimes de retraite et de prévoyance.

#### **En cas de refus**

Article 3.2

En vigueur non étendu

En cas de refus de l'une des parties de ce transfert, l'employeur cédant recherchera, dans son entreprise, un poste de reclassement correspondant aux qualifications du salarié.

En cas de refus du poste de reclassement, ou si aucun poste de reclassement n'a pu être trouvé :

- les dispositions légales et conventionnelles, notamment celles prévues dans la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, devront s'appliquer ;

- la commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant (art. 24 de la convention collective nationale PNT EH) sera immédiatement informée et étudiera le dossier lors de la première réunion qui suivra.

#### **Information et consultation du comité social et économique**

Article 4

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique sera informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, selon les modalités prévues aux articles L. 2312-14 et suivants du code du travail.

#### **Durée, révision, dénonciation**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

#### **Organisation du droit d'opposition**

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition, dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Formalités de dépôt et d'extension**

Article 7

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

## **Avenant n° 12 du 11 juin 2010 portant révision de la convention**

| <b>Signataires</b>        |                                     |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Organisations patronales  | SNEH.                               |
| Organisations de salariés | SNPNAC ;<br>FNST CGT ;<br>FEETS FO. |

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant ont souhaité procéder au toilettage de la convention collective nationale du personnel technique des exploitants d'hélicoptères pour tenir compte notamment des modifications législatives et réglementaires applicables.

Cet avenant est composé de 3 parties :

- la nouvelle codification des articles du code du travail cités dans la convention collective précitée ;
- le toilettage de certains articles de la convention collective précitée ;
- les dispositions relatives à la signature du présent avenant n° 12.

#### **Partie I Nouvelle codification des articles du code du travail cités dans la convention collective nationale du personnel technique des exploitants d'hélicoptères**

En vigueur étendu

Les parties décident de substituer à la rédaction de certains articles de la convention collective la rédaction suivante :

« Préambule

La présente convention collective nationale a été négociée et conclue conformément aux articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail. »

Article 2, alinéa 2

« Il est créé une commission nationale mixte, ci-après désignée commission, composée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. »

Article 9, alinéa 2

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, le montant global de la contribution versée chaque année par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles, dont le comité d'entreprise a la charge, est au moins égal à 0,50 % du montant global des salaires payés au cours de l'année précédente. »

Annexe I

Article 11, A,2

« 2. Il y a manquement à la discipline :

- en cas d'infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'inobservation des règlements intérieurs ;
- définis par l'article L. 3142-76 du code du travail ou à défaut des usages de la profession. »

Article 17, B, alinéa 2

« La période prévue par les articles L. 1225-8, L. 1225-17 à L. 1225-26, L. 1225-37, L. 1225-38, L. 1225-40, L. 1225-44 et R. 1225-9 du code du travail est normalement prise en charge par la sécurité sociale. »

Article 22, B,2

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions des articles L. 1226-10 à L. 1226-12 et R. 1226-9 du code du travail. »

Article 27

« Les parties à la présente convention sont convenues conformément aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, de demander l'extension de la convention au ministre du travail et des affaires sociales. »

Annexe II

Article 2, G

« Un temps de repos qui comprend notamment le temps correspondant au repos hebdomadaire tel que prévu aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 du code du travail et tout ou partie du ou des repos compensateurs prévus par la loi. »

Article 5, alinéa 1

« Quelle que soit l'organisation du travail retenue, la durée hebdomadaire de temps de service de 44 heures équivaut à 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 à L. 3121-4 et L. 3121-9 du code du travail. »

**Partie II Toiletage de certains articles de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères**

En vigueur étendu

Les parties décident de toiletter la rédaction de certains articles de la convention collective de la façon suivante :

Article 1er

Champ d'application

Ajout d'un second paragraphe : « Elle s'applique de droit aux entreprises dont l'activité relève notamment de l'un des codes NAF suivants : 51.10 et 51.21. »

Article 2

Durée

Ajout à la fin du second paragraphe : « et présidée par un représentant du ministre chargé des transports ».

Article 4

Exercice de l'action syndicale

Suppression, dans les paragraphes 4 B, de la phrase « Ces dispositions ne sont pas applicables du 15 mai au 15 septembre. »

Suppression, dans les paragraphes 4 C, de la phrase « Cette disposition n'est pas applicable du 15 mai au 15 septembre. »

Article 5

Relations entre organisations syndicales et employeurs

Le premier paragraphe de l'article 5 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Pour permettre l'examen en commun des questions concernant l'entreprise ou la profession, l'employeur ou son représentant recevra sur leur demande les représentants, salariés de l'entreprise, des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise. »

Article 7

Elections

Le 8e alinéa du point D est remplacé par : « A la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à l'ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne. »

Article 9

Budget des activités sociales et culturelles

Le titre de l'article 9 devient « Budgets du comité d'entreprise ».

Un dernier alinéa est créé et rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions du code du travail, le comité d'entreprise dispose d'un budget de fonctionnement égal à 0,2 % de la masse salariale brute, versée par l'employeur. »

Article 10

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), contrôles médicaux

Avant la première phrase de l'article 10, est inséré le caractère suivant : « a) ».

La phrase « L'organisation de la surveillance médicale, à la charge de l'employeur, est conforme à la législation en vigueur » est supprimée.

A la fin de l'article 10, est ajoutée la disposition suivante :

« b) L'organisation des surveillances médicales, à la charge de l'employeur, est conforme à la législation en vigueur. »

Article 14

Embauchage

Suppression au 3e alinéa de « Dès l'embauchage, le personnel est soumis à la visite médicale du travail obligatoire. », et remplacement par « Le personnel navigant bénéficie d'un examen médical avant son embauche conformément aux dispositions du code du travail. »

Annexe II

Article 12,2, b

Dérogations aux limitations de la présente annexe

Le 2e paragraphe de l'article 12,2, b, est modifié de la façon suivante :

« Toute dérogation doit faire l'objet d'un rapport du commandant de bord à son employeur. Ce rapport doit être tenu à la disposition de toute autorité chargée du contrôle pendant 3 ans après la date à laquelle est survenue cette dérogation. »

### Partie III Dispositions relatives à la signature du présent avenant n° 12

#### Durée, révision, dénonciation

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

#### Organisation du droit d'opposition

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition à compter de la notification de l'avenant, conformément aux dispositions du code du travail.

#### Formalité de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

---

## Adhésion par lettre du 1er juin 2010 de la FEETS CGT-FO à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 1er juin 2010.

La FEETS CGT-FO, 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nous vous informons que la fédération Force ouvrière de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS FO), sise 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, adhère à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, n° 3288.

Veillez croire, Monsieur le directeur, en nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

---

## Adhésion par lettre du 22 juillet 2011 du SNPL ALPA à la convention

En vigueur non étendu

Roissy, le 22 juillet 2011.

Le SNPL ALPA, 5, rue de La Haye, BP 19955,95733 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

Monsieur le président,

Notre organisation syndicale a pris connaissance de l'avenant 15 à la convention collective du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères portant sur les salaires au 1er juillet 2011.

Nous vous précisons qu'en application des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, notre organisation professionnelle adhère à l'accord précité, à compter de la réception de ce courrier par l'ensemble des signataires de l'accord.

Cette déclaration d'adhésion est déposée en application de l'article D. 2231-8 du code du travail au service dépositaire de l'accord cité.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Le président.

---

## Avenant du 5 juillet 2019 à l'avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant

| Signataires               |         |
|---------------------------|---------|
| Organisations patronales  | SNEH,   |
| Organisations de salariés | SNPNAC, |

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant de révision s'inscrit dans une démarche de précision de l'accord relatif au transfert du personnel navigant (avenant n° 10 du 28 mai 2008).

Les partenaires sociaux rappellent l'utilité de voir figurer, dans les appels d'offres, une rubrique donnant la possibilité aux entreprises candidates de se positionner sur la reprise des personnels en place.

Afin de renforcer la garantie d'emploi offerte aux personnels navigants entrant dans le champ d'application du présent avenant, affectés à un marché public faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux conviennent, par le présent texte, de contribuer à la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-après.

Dans cet avenant :

- est dénommée « employeur cessionnaire », l'entreprise d'accueil ;
- est dénommée « employeur cédant », l'entreprise qui perd le marché public.

#### Objet de l'avenant de révision

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la révision de l'accord relatif au transfert du personnel navigant (avenant n° 10 du 28 mai 2008).

## Révision des articles de l'accord relatif au transfert du personnel navigant (avenant n° 10 du 28 mai 2008)

### Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives au transfert du personnel navigant sont modifiées comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

Les entreprises, établissements ou parties d'établissement visés par le présent texte sont ceux où les personnels navigants sont affectés de façon exclusive à la réalisation d'opérations par hélicoptère entrant dans le champ d'application de l'annexe II de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (convention collective nationale PNT EH).

Sont ici visés les marchés non saisonniers attribués par appel d'offre public pour une durée d'exécution continue minimum de 1 an.

### Article 2

Cas d'application

Lors du transfert de personnel navigant en cas de mutation d'un marché attribué par appel d'offres public, il convient d'en organiser les conditions.

### Article 3

Modalités de transfert de personnel

Les entreprises informeront leurs salariés de la date du terme du marché.

L'entreprise attributaire, une fois le marché notifié, en cas de changement de prestataire s'engage à recevoir l'ensemble des salariés de l'employeur cédant affecté à ce marché, qui souhaitent leur transfert.

Ces entretiens se dérouleront dans un délai maximum de 30 jours après attribution du marché.

Ils auront notamment pour objectifs la présentation réciproque des parties et des échanges sur les conditions spécifiques nécessaires au transfert (formation, mobilité, etc.) ainsi que sur les modalités du contrat de travail proposé.

Lorsque le retrait du marché public a été confirmé et que les entreprises (cédantes et cessionnaires) ainsi que le personnel navigant concerné se sont entendues sur le principe de ce transfert, la proposition de transfert ainsi que ses modalités seront spécifiées et notifiées simultanément par l'employeur cédant et l'employeur cessionnaire par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au domicile du salarié.

À compter de cette notification, le salarié devra transmettre sa réponse aux deux entreprises dans les 15 jours calendaires ou au plus tard à la date de prise d'effet du marché.

#### Article 3.1

En cas d'acceptation

Une fois que l'employeur cessionnaire aura eu connaissance de l'acceptation du transfert, il devra faire signer au salarié concerné un avenant au contrat de travail (dit « nouveau contrat de travail »).

Le transfert aura un effet automatique sur le contrat de travail, ce qui signifie que l'indemnité compensatrice de congés payés sera versée par l'employeur cédant au salarié transféré, ainsi que toutes sommes dues à caractère salarial selon les termes du contrat de travail.

Après le transfert, l'employeur cessionnaire s'engage à prendre en compte pour la détermination du salaire l'expérience professionnelle continue acquise par le salarié dans le métier entrant dans le champ d'application précisé ci-dessus préalablement audit transfert, sans que le cumul des anciennetés reconnues puissent porter le taux de majoration du salaire de base au-delà de 15 %.

Cette prise en compte devra être accompagnée de tout justificatif nécessaire.

Il est entendu entre les parties que l'expérience professionnelle sera reconnue exclusivement pour la détermination du taux de majoration du salaire au titre de l'ancienneté.

À la date du transfert, le salarié bénéficiera exclusivement des avantages individuels et collectifs, applicables dans l'entreprise d'accueil, comme notamment les salaires, régimes de retraite et de prévoyance.

#### Article 3.2

En cas de refus

En cas de refus de l'une des parties de ce transfert, l'employeur cédant recherchera, dans son entreprise, un poste de reclassement correspondant aux qualifications du salarié.

En cas de refus du poste de reclassement, ou si aucun poste de reclassement n'a pu être trouvé :

- les dispositions légales et conventionnelles, notamment celles prévues dans la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, devront s'appliquer ;

- la commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant (art. 24 de la convention collective nationale PNT EH) sera immédiatement informée et étudiera le dossier lors de la première réunion qui suivra.

### Article 4

Information et consultation du comité social et économique

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique sera informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, selon les modalités prévues aux articles L. 2312-14 et suivants du code du travail. »

**Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

### Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet avenant portant sur le transfert du personnel navigant n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, les dispositions relatives au transfert du personnel navigant doivent s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

**Champ d'application et durée**

### Article 4

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant de révision est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Clause de rendez-vous**

### Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

### Modalités d'application

#### Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

### Révision

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

Elle sera également adressée au président de la CNM en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CNM qui se réunira dans un délai maximum de 45 jours.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

### Dépôt, extension et publicité

#### Article 8

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## Avenant n° 7 du 27 avril 2006 relatif aux salaires

### Signataires

|                           |                                 |
|---------------------------|---------------------------------|
| Organisations patronales  | SNPNAC ; USPNT ; SNEH.          |
| Organisations de salariés | FNST CGT ; FGT-CFTC ; FEETS-FO. |

### Salaires

En vigueur étendu

#### Article 1er

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1er janvier 2006 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

#### Article 2

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-dessous :

(En euros)

| FONCTION exercée dans l'entreprise   | PPH      | PPH IFR  | PL       |
|--|----------|----------|----------|
| Salaire de base sans ancienneté.   | 2 628,30 | 3 205,83 | 4 099,88 |
| Salaire de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour | 2 ans    | 2 680,87 | 3 269,94 |
|  | 3 ans    | 2 707,15 | 3 302,00 |
|  | 4 ans    | 2 733,44 | 3 334,07 |
|  | 5 ans    | 2 759,78 | 3 366,11 |
|  | 6 ans    | 2 786,01 | 3 398,17 |
|  | 7 ans    | 2 812,28 | 3 430,24 |
|  | 8 ans    | 2 838,57 | 3 462,29 |
|  | 9 ans    | 2 864,85 | 3 494,35 |
|  | 10 ans   | 2 891,14 | 3 526,41 |
|  | 11 ans   | 2 917,42 | 3 558,46 |
|  | 12 ans   | 2 943,70 | 3 590,52 |
|  | 13 ans   | 2 969,99 | 3 622,59 |
|  | 14 ans   | 2 996,26 | 3 654,65 |
|  | 15 ans   | 3 022,55 | 3 686,69 |

Pour les pilotes agricoles :

- 2 072,54 Euros pour 330 heures de vol par an ; - prime horaire de vol de 52,01 Euros au-dessus de 330 heures de vol jusqu'à 500 heures de vol ;
- abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptère).

#### Article 3

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003 que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 208,50 Euros ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 260,60 Euros.



## Article 4

### Champ d'application et date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, adhérentes *ou non* (1) à une organisation patronale compter du 1er janvier 2006.

## Article 5

### Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

## Article 6

### Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

## Article 7

### Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires au principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 8 novembre 2006, art. 1er).

## Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | SNEH.   |
| Organisations de salariés | SNPNAC ;<br>SNPL ;<br>FNST-CGT ;<br>FGT-CFTC ;<br>FEETS-FO. |

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1er janvier 2007 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après.

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-38

Pour les pilotes agricoles :

- 2 109,84 € pour 330 heures de vol par an ;
- prime horaire de vol de 52,95 € au-dessus de 330 heures de vol jusqu'à 500 heures de vol ;
- abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptère).

### Article 3

En vigueur étendu

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit est établie :

- dans le cas des activités définies à l'article 3. 1 et 3. 2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 212,25 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3. 3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 265,29 €.

### Champ d'application et date d'effet

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, adhérentes *ou non* (1) à une organisation patronale à compter du 1er janvier 2007.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.  
(Arrêté du 1er décembre 2007, art. 1er)

### Durée, révision et dénonciation

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

### Organisation du droit d'opposition

#### Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de

**Formalités de dépôt et d'extension**

Article 7

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

**Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008**

| Signataires               |                                      |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales  | SNEH.                                |
| Organisations de salariés | FNST-CGT ;<br>SNPL ;<br>SNPNAC-UNSA. |

**Objet**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1er janvier 2008 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

**Les salaires**

Article 2

En vigueur étendu

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après.

(En euros.)

| ANCIENNETÉ<br>dans l'entreprise  | PPH       | PPH IFR   | PL        |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Salaire de base sans ancienneté  | 2 755, 88 | 3 361, 44 | 4 298, 89 |
| Salaire de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour : |           |           |           |
| 2 ans  | 2 810, 99 | 3 428, 66 | 4 384, 85 |
| 3 ans  | 2 838, 56 | 3 462, 65 | 4 427, 84 |
| 4 ans  | 2 866, 12 | 3 495, 90 | 4 470, 84 |
| 5 ans  | 2 893, 74 | 3 529, 50 | 4 513, 83 |
| 6 ans  | 2 921, 24 | 3 563, 12 | 4 556, 82 |
| 7 ans  | 2 948, 79 | 3 596, 74 | 4 599, 79 |
| 8 ans  | 2 976, 35 | 3 630, 35 | 4 642, 80 |
| 9 ans  | 3 003, 91 | 3 663, 97 | 4 685, 78 |
| 10 ans   | 3 031, 48 | 3 697, 58 | 4 728, 77 |
| 11 ans   | 3 059, 03 | 3 731, 19 | 4 771, 76 |
| 12 ans   | 3 086, 59 | 3 764, 80 | 4 814, 95 |
| 13 ans   | 3 114, 15 | 3 798, 43 | 4 857, 74 |
| 14 ans   | 3 141, 70 | 3 832, 04 | 4 900, 74 |
| 15 ans   | 3 169, 26 | 3 865, 64 | 4 943, 71 |

Pour les pilotes agricoles :

- pour 330 heures de vol par an : 2 173, 13 € ;

- prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol : 54, 53 €.

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptère).

**Primes résultant de l'annexe II**

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Modification de primes résultant de l'annexe II, et consécutivement au procès-verbal de fin de conflit suite au mouvement social en cours au moment de la négociation du présent avenant**

Article 3-Bis

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Champ d'application et date d'effet**

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, et conformément aux dispositions légales applicables et consécutives à l'extension telle que prévue à l'article 6 ci-après :

- à compter du 1er janvier 2008 pour tous les articles, excepté l'article 3 bis du présent avenant ;

- l'article 3 bis du présent avenant prendra effet en remplacement de l'article 3 à compter du 1er mars 2008.

#### **Durée, révision, dénonciation**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

#### **Organisation du droit d'opposition**

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition, dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Formalités de dépôt et d'extension**

Article 7

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

---

## **Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | SNEH.   |
| Organisations de salariés | FGT CFTC ;<br>FNST CGT ;<br>SNPL ;<br>SNPNAC. |

#### **Objet et date d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1er janvier 2009 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

#### **Salaires**

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Primes résultant de l'annexe II**

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Négociations salariales 2010**

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'une revalorisation des salaires et primes au 1er janvier 2010 selon des modalités qui seront définitivement arrêtées en juin 2010.

#### **Durée, révision, dénonciation**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

#### **Organisation du droit d'opposition**

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Formalités de dépôt et d'extension**

Article 7

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

---

## **Avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er janvier 2010**

| Signataires               |                                 |
|---------------------------|---------------------------------|
| Organisations patronales  | SNEH.                           |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>SNPL ;<br>SNPNAC. |

#### Objet et date d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1er janvier 2010 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

#### Salaires

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Primes résultant de l'annexe II

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Négociations salariales 2011

Article 4

En vigueur étendu

La première réunion de négociation salariale 2011 se tiendra avant le 31 janvier 2011.

Lors de cette réunion, les participants conviendront d'un calendrier de négociation salariale et mettront tout en œuvre afin d'aboutir à la conclusion d'un avenant salarial avant la fin du premier trimestre 2011.

#### Durée, révision, dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

#### Organisation du droit d'opposition

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

#### Formalité de dépôt et d'extension

Article 7

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

## Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011

| Signataires               |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| Organisations patronales  | Le SNEH,                  |
| Organisations de salariés | La FNST CGT ;<br>Le SNPL, |

#### Objet et date d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1er janvier 2011 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

#### Salaires

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Primes résultant de l'annexe II

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Clause de revoyure

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en juillet 2011 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2011.

## Négociations salariales 2012

### Article 5

En vigueur étendu

La première réunion de négociation salariale 2012 se tiendra avant le 31 janvier 2012.

Lors de cette réunion, les participants conviendront d'un calendrier de négociation salariale et mettront tout en œuvre afin d'aboutir à la conclusion d'un avenant salarial avant la fin du premier trimestre 2012.

## Durée. - Révision. - Dénonciation

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

## Organisation du droit d'opposition

### Article 7

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

## Formalité de dépôt et d'extension

### Article 8

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

## Avenant n° 15 du 20 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2011

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | SNEH.  |
| Organisations de salariés | FNST CGT ;<br>SNPNAC.  |
| Organisations adhérentes  | Le SNPL ALPA, 5, rue de La Haye, BP 19955,95733 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex, par lettre du 22 juillet 2011 (BO n°2011-37) |

## Objet et date d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1er juillet 2011 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

## Salaires

### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Primes résultant de l'annexe II

### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Clause de revoyure

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en décembre 2011 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2011.

## Négociations salariales 2012

### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'avenant 14 à la convention collective nationale personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, signé le 23 mars 2011, la première réunion de négociation salariale 2012 se tiendra avant le 31 janvier 2012.

Lors de cette réunion, les participants conviendront d'un calendrier de négociation salariale et mettront tout en œuvre afin d'aboutir à la conclusion d'un avenant salarial avant la fin du premier trimestre 2012.

## Durée. - Révision. - Dénonciation

### Article 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

### Organisation du droit d'opposition

#### Article 7

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

### Formalité de dépôt et d'extension

#### Article 8

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées au dit code.

## Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012

| Signataires               |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Organisations patronales  | SNEH.                             |
| Organisations de salariés | SNPL ;<br>FNST CGT ;<br>FEETS FO. |

### Objet et date d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, pour les années 2011 et 2012.

### Salaires à compter du 1er décembre 2011

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er décembre 2011

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Salaires à compter du 1er janvier 2012

#### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2012

#### Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Clause de revoyure

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en juillet 2012 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2012.

### Durée. - Révision. - Dénonciation

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

### Organisation du droit d'opposition

#### Article 8

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code

du travail.

#### Formalité de dépôt et d'extension

Article 9

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

### Avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013

| Signataires               |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| Organisations patronales  | Le SNEH,                      |
| Organisations de salariés | La FNST CGT ;<br>La FEETS FO, |

#### Objet et date d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, afin de tenir compte de l'inflation constatée en 2012 et les prévisions 2013.

#### Salaires à compter du 1er janvier 2013

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2013

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Clause de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en septembre 2013 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2013.

#### Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

#### Organisation du droit d'opposition

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

#### Formalité de dépôt et d'extension

Article 7

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

### Avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er janvier 2017

| Signataires               |          |
|---------------------------|----------|
| Organisations patronales  | SNEH     |
| Organisations de salariés | FGT CFTC |

#### Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (idcc 1944), afin de tenir compte de l'inflation constatée en 2014, 2015 et 2016.

#### Salaires à compter du 1er janvier 2017

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2017

### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Clause de revoyure

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en octobre 2017 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2017.

### Durée. - Révision. - Dénonciation

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision et d'une dénonciation conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

### Organisation du droit d'opposition

#### Article 6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

### Formalités de dépôt et d'extension

#### Article 7

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

---

## Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

### Signataires

|                           |         |
|---------------------------|---------|
| Organisations patronales  | SNEH,   |
| Organisations de salariés | SNPNAC, |

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis en commission nationale mixte le 27 février 2018 afin de négocier sur les salaires.

Au vu notamment de l'inflation constatée au titre de l'année 2017, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1er janvier 2018.

### Objet du présent avenant

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944), afin notamment de tenir compte de l'inflation constatée en 2017.

### Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2018

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Clause de revoyure

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en octobre 2018 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2018.

### Champ et durée d'application

#### Article 5

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés



## Article 6

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature de cet accord relatif aux salaires minima, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Clause de non-dérogation

## Article 7

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

### Organisation du droit d'opposition

## Article 8

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

### Révision et dénonciation

## Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant peut faire l'objet d'une révision et d'une dénonciation conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

### Dépôt, extension et publicité

## Article 10

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

### Modalités d'application

## Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018

| Signataires               |         |
|---------------------------|---------|
| Organisations patronales  | SNEH,   |
| Organisations de salariés | SNPNAC, |

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la clause de revoyure de l'avenant n° 19 relatif aux salaires 2018 du 15 avril 2018, les partenaires sociaux de la branche des exploitants d'hélicoptères se sont réunis en commission nationale mixte le 11 décembre 2018 pour étudier l'opportunité de revaloriser les salaires minima.

Au regard de l'inflation constatée au titre de l'année 2018, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1er décembre 2018.

### Objet du présent avenant

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC : 1944) afin de tenir compte de l'inflation constatée en 2018.

### Salaires minima conventionnels au 1er décembre 2018

## Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er décembre 2018

## Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une meilleure représentation des femmes au sein de la profession.

Les parties signataires incitent également les entreprises à veiller au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Champ et durée d'application

### Article 5

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC : 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

### Article 6

En vigueur étendu

En raison de la nature de ses stipulations, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Clause de non-dérogation

### Article 7

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération minimale garantie qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) (article 2) et des primes (article 3), et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 27 août 2019 - art. 1)

## Dépôt, extension et publicité

### Article 8

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## Modalité d'application

### Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Accord du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019

| Signataires               |         |
|---------------------------|---------|
| Organisations patronales  | SNEH,   |
| Organisations de salariés | SNPNAC, |

### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le nouveau cadre législatif institué par l'arrêté du 2 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 29 septembre 2015 relatif aux membres d'équipage technique des opérations d'hélicoptère (selon SPA HHO) et des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère (selon SPA SMUH), publié au Journal officiel de la République française le 9 octobre 2018.

Depuis cette date, les membres d'équipage technique des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère (selon SPA SMUH) font partie des personnels navigants mentionnés au 3° de l'article L. 6521-1 du code des transports : « Est navigant professionnel de l'aéronautique civile toute personne exerçant de façon habituelle et principale, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, dans un but lucratif ou contre rémunération, l'une des fonctions suivantes : [...] 3° Service à bord des autres matériels montés sur aéronefs, notamment les appareils météorologiques ou destinés au travail agricole et les appareils destinés à la manœuvre des parachutes [...] ».

Afin d'intégrer les membres d'équipage technique des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère (selon SPA SMUH), ou technical crew member (TCM), ci-après désignés MET/TCM, dans la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies à plusieurs reprises en commission nationale mixte.

Ainsi, ils ont négocié la grille de salaires faisant l'objet de l'article 2 ci-dessous, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail.

## Objet du présent accord

### Article 1er

En vigueur non étendu

Pour mémoire, la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, signée le 13 novembre 1996 et étendue par arrêté du 8 septembre 1997, concernait uniquement le personnel navigant technique (PNT) exerçant des fonctions de pilotes jusqu'à l'arrêté du 2 octobre 2018 susvisé qui a intégré les MET/TCM dans la catégorie des PNT.

Le présent accord porte ainsi sur la création de la grille des salaires des membres d'équipage technique des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

## Salaires minimaux conventionnels au 1er juin 2019

### Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Prime MET/TCM SMUH au 1er juin 2019

### Article 3

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Développement des compétences des MET/TCM. - Parcours formation**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Afin de faciliter l'accès à la formation des MET/TCM, les partenaires sociaux décident que les entreprises de la branche devront fournir un accompagnement à leurs salariés tout au long du parcours de formation.

Cet accompagnement devra comprendre :

- la prise en charge par l'entreprise d'un jeu de manuel pour la préparation de l'examen théorique du PPL-H ;
- la prise en charge d'une inscription d'une durée de 6 mois à un centre de formation e-learning (cours et banque de QCM) ;
- un cours de révision en présentiel dans une ATO préalablement à l'examen en vue de la première présentation ;
- la prise en charge des frais demandés par la DGAC lors de la première inscription à l'examen PPL-H ;
- un stage de formation en vue de l'obtention de l'AFGSU de niveau 1.

Les partenaires sociaux rappellent que les supports de cours, papiers, e-learning ainsi que la désignation de l'ATO et du CESU seront faits par les entreprises de la branche.

Ces formations seront faites sur la base du volontariat :

- pour le PPL-H théorique, en autoformation durant les périodes de temps de permanence « en stand-by » au sol, en dehors de la réalisation des missions SMUH ;
- pour le stage en présentiel et l'examen du PPL-H, en dehors du temps de travail du salarié ;
- pour l'AFG SU de niveau 1 pendant le temps de travail du salarié et décompté comme tel.

Ces formations en dehors du temps de travail du salarié seront effectuées dans la limite de 30 heures par an et par salarié en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Les intéressés qui souhaitent bénéficier de ces formations devront se faire connaître auprès de la direction de leur entreprise.

## **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une meilleure représentation des femmes au sein de la profession.

Les parties signataires incitent également les entreprises à veiller au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Champ et durée d'application**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Clause de rendez-vous**

### **Article 8**

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir en octobre 2019 pour étudier l'opportunité de compléter le présent accord, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2019.

## **Force normative**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les MET/TCM, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

## **Dépôt, extension et publicité**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## **Modalités d'application**

### **Article 11**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

## Avenant n° 21 du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019

| Signataires               |         |
|---------------------------|---------|
| Organisations patronales  | SNEH,   |
| Organisations de salariés | SNPNAC, |

### Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche des exploitants d'hélicoptères se sont réunies en commission nationale mixte le 9 avril 2019 afin de négocier sur les salaires.

Au vu de la conjoncture économique du secteur, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions d'inflation, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Objet du présent avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires des pilotes de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

### Salaires minimaux conventionnels au 1er janvier 2019

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2019

Article 3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une meilleure représentation des femmes au sein de la profession.

Les parties signataires incitent également les entreprises à veiller au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Champ et durée d'application

Article 6

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Clause de rendez-vous

Article 7

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir en octobre 2019 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2019.

### Force normative

Article 8

En vigueur non étendu

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent avenant constituent, pour les pilotes, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent avenant prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

### Dépôt, extension et publicité

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des

**Modalités d'application**

Article 10

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre**

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNAM ;<br>SNRC ;<br>FEP ;<br>SNES ;<br>SNAD ;<br>SAMERA ;<br>FFQ ;<br>SNEH ;<br>SNARR ;<br>FP2e ;<br>MEDEF ;<br>FFP ;<br>GEIST ;<br>CGI ;<br>ASFA ;<br>USP ;<br>GNC ;<br>UMIH ;<br>FFNEAP ;<br>SYNHORCAT-GNI ;<br>Prism emploi ;<br>SNERS ;<br>FFPB ;<br>SESA ;<br>SNRTC ;<br>GPMSE TLS ;<br>CEPNL ;<br>PEPS ;<br>A & T ;<br>SNEFID ;<br>SNPRO,  |
| Organisations de salariés | CFTD ;<br>FO ;<br>CFTC ;<br>CFE-CGC ;<br>FAT UNSA ;<br>SNPAC ;<br>SPELC ;<br>FNECS CFE-CGC ;<br>FGTA FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>CGT SP ;<br>SUD autoroutes ;<br>CGT CSD ;<br>UNSA FCS ;<br>FGA CFTD ;<br>FEC FO ;<br>FGTE CFTD ;<br>FNPD CGT ;<br>FEP CFTD ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>SNEPL CFTC ;<br>CMTE CFTC ;<br>FSPSS FO ;<br>UFA CFTD ;<br>SNATT CFE-CGC ;<br>FNST CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FEETS FO ;<br>USI CGT ;<br>INTERCO CFTD ;<br>FNEMA CFE-CGC ;<br>SNEPS-CFTC ;<br>CFTD services ;<br>SUD aérien ;<br>CFTC intérim ;<br>UNSA transports, |

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences,

les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;

- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;

- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

## Préambule

En vigueur non étendu

### Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;

- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;

- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

## Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

## Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

### Article 3

En vigueur non étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Article 4

En vigueur non étendu

#### Article 4.1

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
  - les contributions légales, par délégation ;
  - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
  - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
  - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

#### Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

### Article 5

En vigueur non étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

#### Article 6

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collèges en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
  - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
  - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
  - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

#### Article 6.1

En vigueur non étendu

##### 6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

##### 6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

##### 6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

#### Article 6.2

En vigueur non étendu

##### 6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles



dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

#### Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFDT ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

#### Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

#### 6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

#### Article 6.3

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

#### Article 6.4

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

#### Article 6.5

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

#### Article 6.6

En vigueur non étendu

##### 6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

##### 6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

##### 6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

##### 6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

#### Article 6.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

#### Article 6.8

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

#### Article 6.9

En vigueur non étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

#### Article 6.10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

#### Article 7

En vigueur non étendu

##### Article 7.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

##### Article 7.2

En vigueur non étendu

###### 7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

###### 7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

##### Article 7.3

En vigueur non étendu

###### 7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

###### 7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

###### 7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

##### Article 7.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

## Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

## Article 10

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

## Article 11

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

## Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

## Annexe

En vigueur non étendu

### ANNEXE I

Relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

| IDCC                | Libellé   |
|---------------------|---|
| 2149                | Activités du déchet   |
| 2060                | Cafétérias  |
| 1383 et 731         | Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)                        |
| 573 et 1624 et 1761 | Commerces de gros   |
| 3218                | Enseignement privé à but non lucratif   |
| 7520                | Enseignements agricoles privés  |
| 3043                | Entreprises de propreté et services associés  |
| 2147                | Entreprises des services d'eau et d'assainissement  |
| 998 et 1256         | Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres) |
| 1979                | Hôtels Cafés Restaurants  |
| 2378 et 1413        | Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents                          |
| 1391                | Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne                        |
| 1516                | Organismes de formation   |
| 1944                | Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère                                |
| 1351                | Prévention et sécurité  |
| 1266                | Restauration de collectivités   |
| 1501                | Restauration rapide   |
| 2583                | Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes                                       |
| 275                 | Transports aériens personnel au sol   |
| 2002                | Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie       |
| 3219                | Portage salarial  |

En vigueur non étendu

### ANNEXE II

Relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);

- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.



**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 9 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2010-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et primes à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, sont chargés de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 8 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2011-04-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et primes à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/3, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 17 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2011-11-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 14 du 13 mars 2011, relatif aux salaires et primes, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2011-12-08

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 15 du 20 juillet 2011, relatif aux salaires et primes, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2011-12-22

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 12 du 11 juin 2010 relatif au toilettage de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2012-06-26

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et primes à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur général de l'aviation civile au ministère délégué auprès du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, chargé des transports et de l'économie maritime, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne (n° 8262)**

Paru au JORF du 2012-10-10

## Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 45 du 16 janvier 2012 à la convention collective de travail du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2013-07-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 17 du 15 février 2013, relatif aux salaires et aux primes, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur général de l'aviation civile au ministère délégué auprès du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, chargé des transports, de la mer et de la pêche, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 25 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2018-02-03

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur général de l'aviation civile au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 janvier 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail, directeur de projet auprès du directeur du transport aérien,

M. Ferrand

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2019-01-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur général de l'aviation civile au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 janvier 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail, directeur de projet auprès du directeur du projet aérien,

M. Ferrand

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)**

Paru au JORF du 2019-09-03

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 7 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération minimale garantie qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) (article 2) et des primes (article 3), et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur général de l'aviation civile au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 août 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail, directeur de projet auprès du directeur du transport aérien,

M. Ferrand

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Liste des sigles



| <b>Sigle</b> | <b>Définition</b>  |
|--------------|--|
| ASSEDIC      | Assurance chômage  |
| BO           | Bulletin officiel  |
| BP           | Boite postale  |
| CDD          | Contrat à durée déterminée   |
| CDI          | Contrat à durée indéterminée   |
| CEMPN        | Centre d'expertise médicale du personnel navigant                              |
| CHSCT        | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail                            |
| CRPNPAC      | La caisse de retraite du personnel navigant                                    |
| DOM          | Départements d'outre-mer   |
| FEETS        | Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services |
| FO           | Force ouvrière   |
| IDCC         | Identifiant de convention collective   |
| IFR          | Règles de vol aux instruments  |
| IPP          | Incapacité permanente partielle  |
| JO           | Journal officiel   |
| NAF          | Nomenclature d'activités françaises  |
| PHI          | Prime horaire de vol individualisée  |
| PNT          | Personnel navigant technique   |
| PP           | Pilote privé   |
| RAR          | Recommandé avec accusé de réception  |
| RNC          | Repos nocturne complet   |
| SNEH         | Syndicat national des exploitants d'hélicoptères                               |
| SNPL         | Syndicat national des pilotes de ligne   |
| SNPNAC       | Syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile               |
| TT           | Titre de tourisme  |
| USPNT        | Union Syndicale du Personnel Navigant Technique                                |





## Liste thématique



| Theme   | Titre   | Article        | Page |
|---|---|----------------|------|
| Accident du travail                             | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 3      | 5    |
|   | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 3      | 5    |
|   | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 20     | 15   |
|   | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 22     | 16   |
| Champ d'application                             | Champ d'application (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)  | Article 1      | 1    |
| Indemnités de licenciement                      | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 7      | 6    |
| Maternité, Adoption                             | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 17     | 13   |
|   | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 17 BIS | 14   |
|   | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 18     | 14   |
| Période d'essai                                 | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 1      | 4    |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 5      | 6    |
| Prime, Gratification, Treizieme mois            | Modification de primes résultant de l'annexe II, et consécutivement au procès-verbal de fin de conflit suite au mouvement social en cours au moment de la négociation du présent avenant (Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008) | Article 3 bis  | 28   |
|   | Prime MET/TCM SMUH au 1er juin 2019 (Accord du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019)   | Article 3      | 36   |
|   | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008)  | Article 3      | 28   |
|   | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes)   | Article 3      | 29   |
|   | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er janvier 2010)  | Article 3      | 30   |
|   | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011)  | Article 3      | 30   |
|   | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 15 du 20 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2011)   | Article 3      | 31   |
|   | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er décembre 2011 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)  | Article 3      | 32   |
|   | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er décembre 2018 (Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018)  | Article 3      | 35   |
|   | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2012 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)   | Article 5      | 32   |
|   | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2013 (Avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013)   | Article 3      | 33   |
|   | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2017 (Avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017)  | Article 3      | 34   |
|   | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2018 (Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018)  | Article 3      | 34   |
|   | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2019 (Avenant n° 21 du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019)  | Article 3      | 38   |
|   | Salaires (Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes)  | Article 2      | 29   |
|   | Salaires (Avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er janvier 2010)   | Article 2      | 30   |
|   | Salaires (Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011)   | Article 2      | 30   |
|   | Salaires (Avenant n° 15 du 20 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2011)  | Article 2      | 31   |
|   | Salaires à compter du 1er décembre 2011 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)   | Article 2      | 32   |
|   | Salaires à compter du 1er janvier 2012 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)  | Article 4      | 32   |
| Prime, Gratification, Treizieme mois            | Salaires à compter du 1er janvier 2013 (Avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013)  | Article 2      | 33   |
|   | Salaires à compter du 1er janvier 2017 (Avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er janvier 2017)   | Article 2      | 33   |
|   | Salaires minima conventionnels au 1er décembre 2018 (Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018)   | Article 2      | 35   |
|   | Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018 (Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018)   | Article 2      | 34   |

| Theme           | Titre   | Article       | Page |
|-----------------|---|---------------|------|
|                 | Avenant n° 7 du 27 avril 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 7 du 27 avril 2006 relatif aux salaires)   |               | 26   |
|                 | Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007 (Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007)   | Article 2     | 27   |
|                 | Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007 (Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007)   | Article 3     | 27   |
|                 | Les salaires (Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008)   | Article 2     | 28   |
|                 | Modification de primes résultant de l'annexe II, et consécutivement au procès-verbal de fin de conflit suite au mouvement social en cours au moment de la négociation du présent avenant (Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008) | Article 3 bis | 28   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008)  | Article 3     | 28   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes)   | Article 3     | 29   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er janvier 2010)  | Article 3     | 30   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II (Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011)  | Article 3     | 30   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er décembre 2011 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)  | Article 3     | 32   |
| Salaires        | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er décembre 2018 (Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018)  | Article 3     | 35   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2012 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)   | Article 5     | 32   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2013 (Avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013)   | Article 3     | 33   |
|                 | Primes résultant de l'annexe II à compter du 1er janvier 2018 (Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018)  | Article 3     | 34   |
|                 | Salaires (Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes)  | Article 2     | 29   |
|                 | Salaires (Avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er janvier 2010)   | Article 2     | 30   |
|                 | Salaires (Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011)   | Article 2     | 30   |
|                 | Salaires à compter du 1er décembre 2011 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)   | Article 2     | 32   |
|                 | Salaires à compter du 1er janvier 2012 (Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012)  | Article 4     | 32   |
|                 | Salaires à compter du 1er janvier 2013 (Avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013)  | Article 2     | 33   |
|                 | Salaires à compter du 1er janvier 2017 (Avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er janvier 2017)   | Article 2     | 33   |
| Salaires        | Salaires minima conventionnels au 1er décembre 2018 (Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018)   | Article 2     | 35   |
|                 | Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018 (Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018)   | Article 2     | 34   |
|                 | Salaires minimaux conventionnels au 1er janvier 2019 (Avenant n° 21 du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019)   | Article 2     | 38   |
|                 | Salaires minimaux conventionnels au 1er juin 2019 (Accord du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019)   | Article 2     | 36   |
| Visite médicale | Annexe I : Personnel navigant technique. - Hélicoptères (Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.)                                  | Article 13    | 8    |
|                 | Visite médicale (Annexe II : Durée du travail Avenant du 18 juillet 2003)   | Article 17    | 20   |

## Liste chronologique



| Date       | Texte  | Page     |
|------------|--|----------|
| 1996-11-13 | Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997.   | 1        |
| 2003-07-18 | Annexe II : Durée du travail Avenant du 18 juillet 2003  | 17       |
| 2003-12-16 | Adhésion par lettre du 16 décembre 2003 du syndicat national des pilotes de ligne à l'avenant n° 5   | 20       |
| 2004-11-16 | Adhésion par lettre du 16 novembre 2004 de l'USPNT à la convention du personnel navigant des exploitants d'hélicoptères et à l'annexe II   | 21       |
| 2006-04-27 | Avenant n° 7 du 27 avril 2006 relatif aux salaires   | 26       |
| 2007-04-27 | Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007   | 27       |
| 2008-05-28 | Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008<br>Avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant  | 28<br>21 |
| 2010-01-25 | Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes  | 29       |
| 2010-06-01 | Adhésion par lettre du 1er juin 2010 de la FEETS CGT-FO à la convention  | 24       |
| 2010-06-11 | Avenant n° 12 du 11 juin 2010 portant révision de la convention  | 22       |
| 2010-08-17 | Arrêté du 9 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)   | JO-1     |
| 2010-12-10 | Avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er janvier 2010   | 29       |
| 2011-03-13 | Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011   | 30       |
| 2011-04-15 | Arrêté du 8 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)  | JO-1     |
| 2011-07-20 | Avenant n° 15 du 20 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2011  | 31       |
| 2011-07-22 | Adhésion par lettre du 22 juillet 2011 du SNPL ALPA à la convention  | 24       |
| 2011-11-25 | Arrêté du 17 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)  | JO-1     |
| 2011-12-08 | Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)   | JO-1     |
| 2011-12-22 | Arrêté du 20 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)  | JO-2     |
| 2012-01-16 | Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2012  | 32       |
| 2012-06-26 | Arrêté du 18 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)  | JO-2     |
| 2012-10-10 | Arrêté du 2 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne (n° 8262) | JO-2     |
| 2013-02-15 | Avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013  | 33       |
| 2013-07-11 | Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)  | JO-3     |
| 2017-06-16 | Avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er janvier 2017   | 33       |
| 2018-02-03 | Arrêté du 25 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)   | JO-3     |
| 2018-04-15 | Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018   | 34       |
| 2018-12-11 | Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018  | 35       |
| 2019-01-10 | Arrêté du 2 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)  | JO-3     |
| 2019-03-14 | Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre   | 39       |
|            | Accord du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019  | 36       |
| 2019-07-05 | Avenant du 5 juillet 2019 à l'avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant  | 24       |
|            | Avenant n° 21 du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019   | 38       |
| 2019-09-03 | Arrêté du 27 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (n° 1944)  | JO-4     |





## **Index alphabétique**



## A

Accord du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'annee 2019 36  
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 39  
Activites mixtes 19  
Activites-Absences 15  
Adhesion de l'USPNT a la convention du personnel navigant des exploitants d'helicopteres et a l'annexe II 21  
Adhesion de la FEETS CGT-FO a la convention 24  
Adhesion du syndicat national des pilotes de ligne a l'avenant n° 5 20  
Adhesion par lettre du 16 decembre 2003 du syndicat national des pilotes de ligne a l'avenant n° 5 20  
Adhesion par lettre du 16 novembre 2004 de l'USPNT a la convention du personnel navigant des exploitants d'helicopteres et a l'annexe II 21  
Adhesion par lettre du 1er juin 2010 de la FEETS CGT-FO a la convention 24  
Adhesion par lettre du 22 juillet 2011 du SNPL ALPA a la convention 24  
Allocation de depart a la retraite 6  
Annexe 46  
Annexe II  
- Duree du travail 17-20  
- Duree du travail Avenant du 18 juillet 2003 17  
Assurances 16  
Autres limites 18  
Avantages acquis 4  
Avenant du 5 juillet 2019 a l'avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant 24  
Avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant 21  
Avenant n° 11 du 25 janvier 2010 relatif aux salaires et aux primes 29  
Avenant n° 12 du 11 juin 2010 portant revision de la convention 22  
Avenant n° 13 du 10 decembre 2010 relatif aux salaires et aux primes a compter du 1er janvier 2010 29  
Avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011 30  
Avenant n° 15 du 20 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2011 31  
Avenant n° 16 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1er decembre 2011 et au 1er janvier 2012 32  
Avenant n° 17 du 15 fevrier 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2013 33  
Avenant n° 18 du 16 juin 2017 relatif aux salaires et primes au 1er janvier 2017 33  
Avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 34  
Avenant n° 20 du 11 decembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er decembre 2018 35  
Avenant n° 21 du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'annee 2019 38  
Avenant n° 7 du 27 avril 2006 relatif aux salaires 26  
Avenant n° 8 du 27 avril 2007 relatif aux salaires a compter du 1er janvier 2007 27  
Avenant n° 9 du 28 mai 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2008 28

## B

Baisse et inadequation du niveau professionnel 7  
Budgets du comite d'entreprise 3

## C

Cas d'application 21  
Champ d'application 1, 17, 21  
Champ d'application et date d'effet 27, 28  
Champ d'application et duree 25  
Champ et duree d'application 34, 36-38  
Changement de base d'affectation 4  
Clause de non-derogation 35, 36  
Clause de rendez-vous 25, 37, 38  
Clause de revoyure 31-34  
Comite d'entreprise 3  
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT), controles medicaux 3  
Commission paritaire de l'emploi du personnel navigant 16  
Conciliation 17  
Conditions d'hebergement et de restauration 19  
Conditions de travail 8  
Conge parental 14  
Conges 14  
Contrat de travail 4  
Convention collective nationale du 13 novembre 1996 1  
Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'helicopteres du 13 novembre 1996. Etendue par arrete du 8 septembre 1997 JORF 25 septembre 1997. 1

## D

Definitions 17  
Delegues du personnel 2  
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 30-33  
Deplacement, detachement, affectation temporaire 5  
Depot, extension et publicite 26, 35-38  
Depot-Extension 20  
Derogations au repos quotidien 18  
Derogations aux limitations de la presente annexe 19  
Developpement des competences des MET/TCM. - Parcours formation 37  
Disponibilite en vue de l'exercice des mandats 4  
Dispositions finales 17  
Duree 1  
Duree dans l'emploi consecutive a une formation sanctionnee 6  
Duree du travail (Annexe II  
- Duree du travail) 17

Duree journaliere et programmation du temps de permanence 18  
Duree, revision et denonciation 27  
Duree, revision, denonciation 22, 24, 29, 30  
Duree. - Revision. - Denonciation 31-34

## E

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 35, 37, 38  
Elections 2  
Embauchage 4  
En cas d'acceptation 21  
En cas de refus 22  
Entree en vigueur 20  
Equivalence et duree du temps de service 18  
Exercice de l'action syndicale 1

## F

Force normative 37, 38  
Formalite de depot et d'extension 24, 30-33  
Formalites de depot et d'extension 22, 28, 29, 34  
Formation professionnelle 13

## H

Handicapes 16  
Helicopteres (Annexe I  
- Personnel navigant technique. - Helicopteres) 11, 13-17

## I

Inaptitudes temporaire et definitive 15  
Indemnite de licenciement 6  
Information et consultation du comite social et economique 22  
Instructeurs 8

## L

Les salaires 28  
Liberte syndicale et liberte d'opinion 1  
Licenciement pour motif economique 6

## M

Manquement aux regles professionnelles et faute professionnelle 7  
Modalite d'application 36  
Modalites d'application 26, 35, 37, 39  
Modalites de transfert de personnel 21  
Modalites pour les entreprises de moins de 50 salaries 25, 34, 36-38  
Modification de primes resultant de l'annexe II, et consecutivement au proces-verbal de fin de conflit suite au mouvement social en cours au moment de la negociation du present avenant 28

## N

Negociation salariale 2003 20  
Negociations salariales 2010 29  
Negociations salariales 2011 30  
Negociations salariales 2012 31

## O

Objet 28  
Objet de l'avenant de revision 24  
Objet du present accord 36  
Objet du present avenant 34, 35, 38  
Objet et champ d'application 33  
Objet et date d'application 29-33  
Obligations militaires 16  
OPCO des entreprises et salaries des services a forte intensite de main-d'œuvre 39  
Organisation du droit d'opposition 22, 24, 27, 29-35  
Organisation, programmation du travail et cycles d'activites 18

## P

Parcours formation (Developpement des competences des MET/TCM. - Parcours formation) 36  
Particularites des conditions d'emploi du personnel navigant technique feminin 13  
Partie I Nouvelle codification des articles du code du travail cites dans la convention collective nationale du personnel technique des exploitants d'helicopteres 22  
Partie II Toilettage de certains articles de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'helicopteres 23  
Partie III Dispositions relatives a la signature du present avenant n° 12 24  
Permanence de nuit 19  
Postes a pourvoir 4  
Preambule 1, 21, 22, 24, 38, 40  
Preavis 6  
Prime MET/TCM SMUH au 1er juin 2019 36  
Primes resultant de l'annexe II 28-31  
Primes resultant de l'annexe II a compter du 1er decembre 2011 32  
Primes resultant de l'annexe II a compter du 1er decembre 2018 35

Primes resultant de l'annexe II a compter du 1er janvier 2012 32  
Primes resultant de l'annexe II a compter du 1er janvier 2013 33  
Primes resultant de l'annexe II a compter du 1er janvier 2017 34  
Primes resultant de l'annexe II a compter du 1er janvier 2018 34  
Primes resultant de l'annexe II a compter du 1er janvier 2019 38  
Procedure de mise en oeuvre et controle 20  
Programmation du travail et cycles d'activites 18  
Programmation et autre regime de travail 20

## **R**

Reclassement au sol 16  
Relations entre organisations syndicales et employeurs 2  
Remuneration et heures supplementaires 19  
Remuneration minimale 11  
Repos periodique 19  
Repos quotidien 18  
Revision 26  
Revision de la convention 22  
Revision des articles de l'accord relatif au transfert du personnel navigant (avenant n° 10 du 28 mai 2008) 25  
Revision et denonciation 35  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 30-33  
Rupture du contrat de travail par l'employeur 6

## **S**

Salaires 26, 27, 29-31  
Salaires a compter du 1er decembre 2011 32  
Salaires a compter du 1er janvier 2012 32  
Salaires a compter du 1er janvier 2013 33  
Salaires a compter du 1er janvier 2017 33  
Salaires et primes 28  
Salaires et primes au 1er decembre 2011 et au 1er janvier 2012 32  
Salaires et primes au 1er decembre 2018 35  
Salaires et primes au 1er janvier 2011 30  
Salaires et primes au 1er janvier 2013 33  
Salaires et primes au 1er janvier 2017 33  
Salaires minima au 1er janvier 2018 34  
Salaires minima conventionnels au 1er decembre 2018 35  
Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018 34  
Salaires minimaux conventionnels au 1er janvier 2019 38  
Salaires minimaux conventionnels au 1er juin 2019 36  
Salaires pour l'annee 2019 36, 38  
SNPL ALPA 24

## **T**

Temps de vol 18  
Texte de base 1, 39  
Transfert du personnel navigant 21, 24  
Travail a temps partiel 13

## **V**

Visite medicale 20



