

Convention collective

TRAVAIL AERIEN (Personnel navigant des essais et réceptions)



N° de brochure : 3259

N° IDCC : 1612

Date de dernière mise à jour : 2020-05-15

Sommaire

Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions)	1
I. - Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Obligations des employeurs	1
Durée de la convention	1
Avantages acquis	1
Représentation du personnel navigant	2
II.- Conclusion et modification du contrat de travail	2
Engagement, contrat de travail	2
Période d'essai	2
Développement de carrière	2
III. - Exécution du contrat de travail	2
Durée du travail	2
Obligations et attributions du personnel navigant	2
Conditions de travail	2
Conditions de déplacement et affectation temporaire	2
Frais de visite médicale	4
Perfectionnement et renouvellement des licences	4
IV. - Congés et suspension du contrat de travail	4
Repos et congés payés	4
Disparition. - Internement. - Réquisition par l'Etat et service militaire	4
Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire	4
Positions spéciales	6
V. - Rémunération	7
Traitement fixe mensuel. - Primes de vol	7
Salaire mensuel minimum garanti. - salaire global mensuel moyen.	7
Assurances, retraite, sécurité sociale.	7
VI. - Rupture du contrat de travail	7
Préavis	7
Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile	8
Démission. - Décès	8
Indemnité de licenciement	8
Reclassement au sol du PNE	8
Départ en retraite	9
VII. - Commission paritaire, arbitrage	9
Commission paritaire	9
Arbitrage	9
VIII. - Date de prise d'effet et publicité	9
Textes Attachés	10
Annexe, primes de vols effectuées sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991	10
Préambule	10
Objet du protocole	10
Primes de vol des avions expérimentaux, prototypes, ou de définition de série	10
Avions prototype	10
Primes des autres membres d'équipage	10
Réception des appareils de série	10
Avions réparés, révisés ou modifiés	11
Plafonnement de primes de vol	11
Annexe relative aux primes de vols effectués sur avion, annexe Protocole d'accord du 21 janvier 1991	11
Définitions	11
Annexe primes de vols effectués sur hélicoptères Protocole d'accord du 21 janvier 1991	11
Préambule	11
Objet du protocole	11
Définitions relatives aux appareils	12
Définitions relatives aux types d'activité	12
Définition de la prime horaire du premier pilote	12
Réception des appareils de série	13
Appareils révisés, réparés ou modifiés	13
Primes des autres membres de l'équipage	13
Plafonnement des primes de vol acquises dans une année civile	13
Annexe relative aux vols sur hélicoptère, annexe A Protocole d'accord du 21 janvier 1991	13
Vols d'essais d'exploration de domaine	13
Annexe relative aux vols sur hélicoptères, annexe B Protocole d'accord du 21 janvier 1991	14
Vols d'essais difficiles et vols difficiles	14
Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif à des modifications diverses et aux salaires	15
Tableau de concordance	15
Avenant n° 4 du 25 mai 2004 portant modification de la convention	16
Avenant n° 5 du 9 juin 2006 portant modification de la convention collective	16
Avenant n° 6 du 1er février 2012 portant modifications de la convention	16
Avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention	18
Annexe	31
Textes Salaires	31
Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif aux salaires	32
Salaires au 1er janvier 2002	32
Accord du 18 mars 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien	32
Textes Attachés	35
Avenant du 19 mai 2009 à l'accord du 18 mars 2008 relatif au champ d'application	35
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).

Signataires	
Organisations patronales	Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales.
Organisations de salariés	Syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile.

I. - Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel exerçant des activités d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : P.N.E. ou PNE). Elle comporte le présent texte comprenant 30 articles, 2 protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère ainsi que l'annexe I 'Grille des plannings de traitement fixe mensuel'.

Un PNE est un navigant dont le contrat de travail stipule ses activités d'essais en vol ou est inscrit au registre essais en vol de l'aviation civile.

Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention.

En ce qui concerne les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PNE ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.

Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.

Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie .

(1)

(1) Appelée par la suite convention UIMM.

Obligations des employeurs

Article 2

En vigueur non étendu

Le manuel d'opérations est rédigé par l'employeur, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages, après consultation des représentants des PNE de l'entreprise, ou à défaut, de l'ensemble des PNE de l'entreprise.

Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par des PNE ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage. Ils interviennent conformément au manuel d'opérations d'essais en vol de l'entreprise.

Ces spécialistes ne peuvent intervenir en vol qu'avec l'accord du commandant de bord et du responsable de l'essai présent à bord.

Sauf disposition spécifique du manuel d'opérations, ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle d'un PNE, et ne doivent participer, ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines, ni à des vols comportant des risques particuliers.

L'activité aérienne, moyennée sur 2 ans, de ces spécialistes ne doit pas dépasser 25 vols ou 25 heures de vol par an (l'activité ne doit pas dépasser la première limite atteinte).

Dans le cas d'un programme spécifique d'essai d'un matériel embarqué sur un porteur, dont le domaine de vol est ouvert dans la configuration de l'essai, la limitation ci-dessus peut être doublée en conformité avec les règles établies dans le manuel d'opérations. Si cette limitation globale et non cumulative ne permet pas de satisfaire aux exigences du programme, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que cette tâche soit assurée par un navigant professionnel.

En aucun cas le service aérien d'essais ne doit être l'occupation habituelle ou principale de ces spécialistes ; s'il en devenait ainsi, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que ce service soit assuré par un PNE.

L'employeur prend la responsabilité des dispositions liées à l'exécution de ces vols, notamment en ce qui concerne une assurance appropriée.

Durée de la convention

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut, à tout moment, être dénoncée avec préavis de 3 mois ou faire l'objet d'une demande de modification, par l'une des parties signataires, suivant les modalités ci-après :

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, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.

La commission prévue à l'article 28, doit alors se réunir dans le délai le plus court, qui ne peut, en principe, excéder 45 jours.

La commission établit, en cas de décision de modification, un avenant à la convention, conformément aux dispositions légales.

b) Dénonciation :

La dénonciation de la convention par l'une des parties signataires doit être obligatoirement notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie signataire.

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

Le président de la commission visée à l'article 28 réunit celle-ci dans le délai de 30 jours, en vue de rechercher un accord.

A partir de cette réunion, la partie n'ayant pas pris l'initiative de la dénonciation, dispose d'un délai de 45 jours pour produire une 1ère contre-proposition.

Si un accord intervient, la commission établit une nouvelle convention.

Si aucun accord n'est réalisé, la convention dénoncée continue à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu au 1er alinéa du présent article, ou, s'il y a recours à l'arbitrage, de la date d'établissement du procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord, tel que prévu à l'article 29.

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

Avantages acquis

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que

celles de la convention.

En cas de litige, ceux-ci sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 28.

Représentation du personnel navigant

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention des ingénieurs et cadres de la métallurgie, s'appliquent de plein droit aux PNE régis par la présente convention.

Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres PNE au moment de la mise en place ou du renouvellement du comité social et économique (CSE), cette catégorie peut constituer un collège spécial au sein du CSE.

Les PNE sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un membre élu du collège spécial des PNE.

II.- Conclusion et modification du contrat de travail

Engagement, contrat de travail

Article 6

En vigueur non étendu

Le contrat de travail du PNE est normalement à durée indéterminée et se réfère à la présente convention qui y est annexée. Toutefois, des contrats à durée déterminée ou à temps alterné peuvent être conclus en respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tous les PNE couverts par cette convention sont cadres.

Période d'essai

Article 7

En vigueur non étendu

La période d'essai est conforme à celle définie dans la convention UIMM.

Développement de carrière

Article 8

En vigueur non étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en priorité au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste. L'employeur peut, à cet effet, demander au navigant de suivre un stage de formation appropriée.

III. - Exécution du contrat de travail

Durée du travail

Article 9

En vigueur non étendu

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au PNE.

Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le PNE n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol, qui relèvent du manuel d'opérations.

De ce fait, et sauf dispositions contraires prises par accord d'entreprise ou par contrat de travail individuel, le régime du forfait sans référence horaire lui est applicable, sans aucun lien avec sa position hiérarchique. Ce régime est stipulé dans le contrat de travail ou concrétisé par un avenant individuel au contrat de travail du navigant.

La rémunération des intéressés, telle qu'elle résulte des règles de la présente convention, tient compte des contraintes liées aux périodes de pointe, fréquentes dans les activités d'essais, de réception et de présentation des matériels.

Obligations et attributions du personnel navigant

Article 10

En vigueur non étendu

Les fonctions de commandant de bord sont assurées par un pilote désigné par l'employeur.

La composition des équipages et la désignation du personnel embarqué sont décidées par l'employeur, en accord avec le commandant de bord.

L'application pratique des deux alinéa ci-dessus se fait en conformité avec les dispositions contenues dans le manuel d'opérations cité à l'article 2.

Le PNE peut être chargé d'effectuer les présentations publicitaires d'aéronefs ainsi que toutes autres missions, notamment l'instruction des équipages, que l'employeur estimerait nécessaires. Celui-ci peut de même charger le PNE de faire partie de la représentation de son entreprise auprès des services officiels et des utilisateurs, sauf obstacle dirimant présenté à cette occasion par l'intéressé.

Conditions de travail

Article 11

En vigueur non étendu

Les conditions d'exécution du travail sont fixées par l'employeur dans le respect des réglementations en vigueur.

L'employeur s'engage à assurer la plus grande sécurité des essais au sol et en vol, et notamment :

- à s'assurer de l'existence et du bon fonctionnement des moyens de sécurité appropriés au sauvetage du personnel ;
- à s'efforcer d'obtenir l'équipement du terrain d'essais en moyens raisonnables de guidage et de percées.

L'employeur s'engage d'autre part :

- à adopter les équipements personnels et de bord existants jugés d'un commun accord les meilleurs, eu égard aux risques encourus ;
- à limiter les domaines et les conditions d'essais en fonction des mesures ainsi prises.

Les équipements et matériels nécessaires (effets de vol, parachutes, équipements spéciaux...) sont fournis par l'employeur et personnellement affectés au navigant. Ces équipements et ce matériel doivent être d'une marque et d'un modèle homologués, et être agréés par le PNE. L'entretien en est assuré, s'il y a lieu, conformément à la réglementation en vigueur.

Toutes réparations ou révisions doivent être effectuées aux frais de l'employeur, à son initiative ou sur demande motivée du PNE.

Les frais de voiture particulière, domicile-lieu de travail sont remboursés par l'employeur, de manière forfaitaire ou non.

Conditions de déplacement et affectation temporaire

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Définition du déplacement et de l'affectation temporaire

Déplacement :

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

La durée maximale est de 3 mois incluant le voyage aller et retour.

Affectation temporaire :

En cas d'affectation d'un PNE pour une durée supérieure à 3 mois sur une base différente de sa base d'affectation, il est déclaré en situation d'affectation temporaire.

Cette situation ne peut excéder 6 mois, sauf accord de l'intéressé.

Cette situation fait l'objet d'un avenant négocié au contrat de travail qui précise, en tant que de besoin, les divers points énumérés à l'article 11 et à l'annexe II de la convention UIMM, et au minimum :

- la nouvelle base d'affectation du navigant ;
- la durée maximale prévue de l'affectation temporaire et sa date d'effet ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille ;
- les indemnités d'expatriation conformes à celles pratiquées pour les personnels de son entreprise ;
- les droits éventuels à congés de détente.

12.2. Règles générales

Le PNE peut refuser un déplacement ou une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose.

En matière de déplacement et affectation temporaire le PNE suit les règles applicables au personnel cadre de son entreprise, complémentaires des dispositions de l'article 11 et de l'annexe II de la convention UIMM.

Si les conventions applicables aux personnels de l'entreprise à laquelle appartient le PNE prévoient des avantages de rémunération dans certaines conditions de déplacement ou d'affectation temporaire (pays, durée), ces avantages sont appliqués au traitement fixe mensuel tel que défini au paragraphe 19.1.

Quand un équipage se déplace pour la même mission, le taux applicable pour le calcul des frais est celui du PNE responsable pour cette mission.

12.3. Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires

12.3.1. Conditions applicables aux voyages aériens

Les PNE voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise.

Toutefois, lorsqu'une activité aérienne est susceptible d'être effectuée dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaire, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4 heures.

Toutefois, si la classe affaire n'existe pas, ou présente un inconfort notoire, ou si la mise en place est effectuée de nuit, le voyage s'effectuera dans une classe garantissant la capacité de dormir à l'horizontale.

Les frais de séjour ou de mission exposés par le PNE au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

12.3.2. Voyages par voie ferrée et maritime

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en 1^{re} classe et de nuit en couchette de 1^{re} classe ou en wagon-lit (sauf impossibilité).

Les voyages par voie maritime sont effectués dans des conditions de confort analogues.

12.3.3. Utilisation d'un véhicule particulier

Si le PNE utilise, en accord avec l'employeur, un véhicule particulier pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

12.3.4. Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement.

Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave du navigant, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le PNE bénéficie d'un régime d'indemnisation complémentaire, conformément aux dispositions de l'article 16 de la présente convention.

12.3.5. Décès

En cas de décès du PNE, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le PNE avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le navigant sur le lieu de déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

12.3.6. Licenciement

En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du PNE au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

12.3.7. Voyages exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels prévus par la loi, la convention UIMM ou les accords d'entreprise ouvrent droit à un voyage à la charge de l'employeur.

Ce voyage est effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et peut être assimilé à un voyage de détente si l'avenant au contrat de travail en comporte.

En cas d'événement familial grave, le voyage s'effectue sans délai.

12.4. Conditions particulières de déplacement et affectation temporaire à l'étranger

Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.

Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au PNE doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.

L'employeur ne peut envoyer un PNE en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le PNE.

Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.

En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les

garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf paragraphe 21.3).

En cas de désistement de ces assureurs lié aux situations particulières ci-dessus, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.

Frais de visite médicale

Article 13

En vigueur non étendu

Les frais de visite médicale périodique du PNE sont à la charge de l'employeur. Le PNE a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale aéronautique adéquat de son choix selon sa spécialité dans une limite géographique raisonnable.

L'employeur veille à ce que le PNE puisse passer cette visite dans les meilleures conditions. La demi-journée précédant la visite est accordée au PNE le cas échéant pour ne pas être mis dans l'obligation de voyager la nuit précédant la visite.

Perfectionnement et renouvellement des licences

Article 14

En vigueur non étendu

Dans le but d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances professionnelles, les PNE peuvent être appelés à suivre les stages d'instructions qui sont jugés nécessaires par les chefs d'entreprises ou les autorités administratives ; ils peuvent également obtenir d'être envoyés, en accord avec l'employeur, à des stages en relation directe avec leur spécialité et leur activité du moment.

En contrepartie, l'employeur est tenu de faire effectuer par ses PNE les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.

Au cas où le PNE doit voler sur des aéronefs non mis en oeuvre par son employeur, et ce, pour le renouvellement des licences et qualifications détenues, l'employeur prend en charge les frais inhérents à cet entraînement.

Les heures de vol effectuées uniquement pour le renouvellement des licences et qualifications et celles faites pour l'entraînement sur des appareils qui ne sont pas sous la responsabilité de l'entreprise ne donnent pas lieu, de ce fait, au paiement de primes de vol.

Les stages de perfectionnement effectués à la demande de l'employeur, non compris les stages initiaux de formation, sont rémunérés au S.G.M.M. tel que défini au paragraphe 20.2.

Toute modification du statut des licences de base doit donner lieu, pour les PNE de l'entreprise, à une mise à jour systématique, nécessaire à l'exercice de leur activité, ou, à défaut, à un stage homologué à la charge de l'employeur.

(1)
(1) Salaire global mensuel moyen

IV. - Congés et suspension du contrat de travail

Repos et congés payés

Article 15

En vigueur non étendu

15.1. Congés annuels

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales. En outre, après un an de présence, le PNE a droit à une 1 semaine supplémentaire.

Les congés exceptionnels pour événements de famille, les congés d'ancienneté prévus par accord d'entreprise, et les congés prévus par la présente convention aux paragraphes 15.2 et 15.3 ci-dessous, s'ajoutent aux congés définis à l'alinéa précédent.

15.2. Fractionnement des congés

Le congé ne peut, sans l'accord du PNE, être fractionné en plus de trois périodes. L'une des périodes a une durée de 3 semaines au moins et doit être donnée entre le 1er juin et le 31 octobre, et, pour le chef de famille, pendant les vacances scolaires.

En cas de rappel pour les besoins du service, il est accordé au PNE un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

15.3. Repos hebdomadaire

L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.

Lorsque le PNE a été tenu de travailler un dimanche, un jour férié ou un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il lui est accordé, sur sa demande, dans le plus court délai, un jour de repos en compensation par journée travaillée. Si l'activité s'oppose à cette compensation dans de brefs délais, un droit à congé supplémentaire est ouvert pour les jours n'ayant pas donné lieu à compensation.

15.4. Les jours d'absence pour maladie, les congés exceptionnels de courte durée accordés sur justifications pour convenances personnelles, les périodes militaires obligatoires, ne donnent pas lieu à réduction de la durée des congés payés.

Disparition. - Internement. - Réquisition par l'Etat et service militaire

Article 17

En vigueur non étendu

17.1. Disparition

En cas de disparition d'un PNE survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le SGMM pendant 6 mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au SMMG.

En tout état de cause, ces versements prennent fin à la date de la reconnaissance officielle du décès ou de l'absence si celle-ci donne droit au versement du capital décès prévu par la présente convention.

17.2. Internement. - Détention ou captivité

En cas d'arrêt de travail pour internement, détention ou captivité survenu au cours du service, le SGMM défini au paragraphe 20.2 est versé sans interruption jusqu'à la fin de cet état.

17.3. Période de service militaire et de réquisition par l'Etat

Les PNE soumis à une période de service militaire ou de réquisition par l'Etat reçoivent pendant le temps ainsi passé leur SMMG, déduction faite de la solde militaire ou étatique éventuellement perçue.

La rémunération est faite au SGMM lorsque la période est effectuée avec l'accord de l'employeur, sous déduction de la solde militaire perçue.

Le PNE peut être autorisé à effectuer des périodes de réserve volontaires qui ne donnent pas lieu à rémunération. Ces périodes ne s'imputent pas sur les congés annuels.

Le temps passé sous les drapeaux compte comme temps de service, au service de l'employeur.

Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire

Article 16

En vigueur non étendu

16.1. Dispositions générales

Les absences relevant de maladie, de maternité ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sont réputés maladie ou accident imputable au service, ceux survenus en liaison directe avec le travail en vol, à terre ou en mer ou à l'occasion de celui-ci, y compris les accidents du trajet au sens de la législation du travail.

Pour l'application des dispositions prévues aux paragraphes 16.2, 16.3 et 16.4, les définitions sont les suivantes :

Traitement fixe mensuel : défini au paragraphe 19.1 ;

Salaire global mensuel moyen (SGMM) et salaire mensuel minimum garanti (SMMG) : définis à l'article 20.

L'ancienneté s'entend du temps passé dans l'entreprise en qualité de PNE à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.

Les rémunérations indiquées ci-après sont réduites des prestations versées par la sécurité sociale et par la police d'assurance mentionnée au paragraphe 21.5.

Pendant les périodes d'inaptitude temporaire, le PNE reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention UIMM, de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.

Dans le cas où les durées garanties décrites ci-dessous dépasseraient la date de fin d'un contrat CDD, les prestations seront limitées en durée à cette date de fin de contrat.

16.2. Rémunération en cas de maladie ou accident imputable au service

16.2.1. Le PNE cesse son activité PNE, avec arrêt de travail (sécurité sociale).

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) SGMM pendant le mois en cours et le mois suivant ;
- b) au-delà de la période (a), 5 mois payés au SMMG ;
- c) au-delà de la période (b), 6 mois au traitement fixe mensuel.

16.2.2. Le PNE cesse son activité PNE et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) SMMG pendant le mois en cours ;
- b) SMMG pendant les 6 mois suivants ;
- c) au-delà de la période b, 6 mois payés au traitement fixe mensuel.

16.2.3. Le PNE cesse son activité PNE et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) SGMM pendant le mois en cours et les 3 mois suivants ;
- b) au-delà de la période a, 3 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG si celui-ci est supérieur ;
- c) au-delà de la période b, 6 mois au SMMG.

Les périodes définies aux paragraphes 16.2.1, 16.2.2 et 16.2.3 ne se cumulent pas en cas de changement de situation.

16.3. Rémunération en cas de maladie/maternité ou accident non imputable au service

16.3.1. Le PNE cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale).

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) SGMM pendant le mois en cours et le mois suivant.
- b) au-delà de la période (a) :
 - 3 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
 - 4 mois payés au SMMG entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
 - 5 mois payés au SMMG au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) au-delà de la période (b) :

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois payés au traitement fixe mensuel au-delà de 15 ans d'ancienneté.

16.3.2. Le PNE cesse son activité PNE et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) SGMM pendant le mois en cours ;
- b) au-delà de la période a :
 - 4 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
 - 5 mois payés au SMMG entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
 - 6 mois payés au SMMG au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) au-delà de la période b :

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois payés au traitement fixe au-delà de 15 ans d'ancienneté.

16.3.3. Le PNE cesse son activité PNE et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur).

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) SGMM pendant le mois en cours et les 2 mois suivants.
- b) Au-delà de la période (a) :
 - 2 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
 - 4 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, au-delà de 15 ans d'ancienneté.
- c) Au-delà de la période (b) :
 - 4 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 5 mois payés au SMMG entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

- 6 mois payés au SMMG au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Les périodes définies aux paragraphes 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3 ne se cumulent pas en cas de changement de situation.

16.3.4. En cas de maternité, les durées de versement du SMMG prévues aux paragraphes 16.3.1b, 16.3.2b et 16.3.3b sont prolongées jusqu'à la fin du congé maternité.

16.4. A l'expiration des périodes de rémunération prévues aux paragraphes 16.2 et 16.3 ci-dessus et sous réserve des dispositions légales et réglementaires destinées à protéger l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (loi n° 81-003 du 7 janvier 1981), l'employeur peut :

- soit conserver le PNE à son service en attente de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile ; le PNE est alors rémunéré comme suit :

a) aux 3/4 de son traitement fixe mensuel en cas d'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale ;

b) à son traitement fixe mensuel dès la reprise du travail au sol (en accord avec l'employeur) ;

- soit constater la cessation pour force majeure du contrat de travail.

Dans ce cas, la notification du constat de la cessation est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au PNE une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 24, si le PNE ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPN) ou conformément à l'article 26 s'il remplit ces conditions.

Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le PNE a droit à une prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le PNE est rémunéré aux 3/4 de son traitement fixe mensuel.

Positions spéciales

Article 18

En vigueur non étendu

18.1. Mise en disponibilité sans traitement

En complément des dispositions légales (congés sabbatiques, congés de création d'entreprise, congés individuels de formation...), des mises en disponibilité sans traitement pour convenance personnelle peuvent être accordées, pour une durée et dans des conditions fixées après examen des cas particuliers, par accord entre l'employeur et l'intéressé.

18.2. Détachement

Le détachement est la position du PNE volontaire qui assure, à l'initiative de son employeur, son service à temps complet ou à temps partiel auprès d'autres sociétés ou organismes sous leur autorité opérationnelle.

La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.

Le contrat de travail est maintenu, une convention de détachement est conclue entre la société d'origine et la société d'accueil.

Le détachement à l'étranger donne lieu à un avenant au contrat de travail.

Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12.

18.3. Changement de résidence consécutif à une mutation

Les dispositions applicables au PNE sont celles de la convention UIMM ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.

En ce qui concerne les frais de voyage, de déménagement et d'installation, le PNE a le choix entre le régime général applicable aux cadres de son entreprise et les dispositions suivantes :

- remboursement des frais de voyage pour le PNE, son conjoint et personnes à charge ;

- remboursement des frais de déménagement justifiés ;

- indemnité de déplacement payée au PNE sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser 6 mois.

Au cas où le PNE décède ou est licencié avant la date effective de son déménagement, les dispositions applicables sont celles des paragraphes 12.3.6 et 12.3.7.

Si le décès survient pendant la période comprise entre la date du déménagement et 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et que les ayants droit viennent se réinstaller dans une zone voisine de celle de l'affectation précédente, ils peuvent demander le remboursement de leurs frais de déménagement et de voyage.

En cas de licenciement pour motif économique, après déménagement, et moins de 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et si le PNE se réinstalle avec sa famille dans une zone géographique voisine de celle de son affectation précédente, il peut demander le remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.

18.4. Travail à temps alterné

Conformément aux dispositions législatives, il est possible d'adopter pour un PNE qui en fait la demande une formule de travail à temps alterné, sous réserve de l'accord de son employeur qui doit apprécier si ce statut particulier est compatible avec l'organisation et les charges de travail du service des essais en vol.

Comme mentionné à l'article 6 de la présente convention, ce travail à temps alterné fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit, en particulier, tenir compte des dispositions générales ci-après applicables au travail à temps intermittent.

A titre d'exemples, les modalités envisageables sont :

- 75 % : 3 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;

- 66 % : 2 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;

- 50 % : 1 mois travaillé/1 mois d'arrêt non rémunéré.

Rémunération : Le traitement fixe mensuel, tel que défini au paragraphe 19.1, est maintenu pendant les mois travaillés au niveau du dernier mois travaillé dans le contrat à temps complet.

La rémunération à caractère « prime de vol », telle que définie au paragraphe 19.2, peut être fixée indépendamment du régime général adopté dans l'entreprise.

Les diverses indemnités ou primes de transport, d'ancienneté, annuelle, etc. sont calculées prorata temporis en fonction des mois travaillés.

Droits à congés : Les droits à congés annuels sont calculés pro rata temporis en fonction des mois travaillés.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux ne sont accordés que si les événements ouvrant droit à ces congés se situent pendant les mois travaillés.

Inaptitude temporaire : Les durées et modes d'indemnisation sont précisés en adaptant les dispositions de l'article 16 de la présente convention.

Ancienneté : Le calcul de l'ancienneté prend en compte les périodes d'arrêt non rémunérées.

Si le PNE souhaite repasser d'une période de travail à temps intermittent à un travail à temps complet, l'employeur doit examiner cette demande sans être tenu d'y accéder, sauf si le contrat de travail à temps intermittent prévoyait explicitement cette possibilité ou que les dispositions légales s'appliquent.

(1)

(1) Il s'agit ici de l'ancienneté PN ; pour les « annuités CRPN », les règles de calculs CRPN s'appliquent.

V. - Rémunération

Traitement fixe mensuel. - Primes de vol

Article 19

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

(1) Les cadres considérés sont ceux qui figurent dans le tableau de concordance défini par l'article 23.1.

Salaire mensuel minimum garanti. - salaire global mensuel moyen.

Article 20

En vigueur non étendu

Le code de l'aviation civile dans son article A 423.1 définit comme suit le salaire mensuel minimum garanti et le salaire global mensuel moyen, respectivement dénommés SMMG et SGMM dans la présente convention.

20.1. SMMG

Les éléments de rémunération à retenir sont :

- traitement fixe mensuel ;
- minimum garanti mensuel moyen de primes de vol :
 - égal au traitement fixe mensuel pour les pilotes d'essais (FTR1 & 2) ; toutefois ce minimum garanti sera abaissé à 50 % du traitement fixe mensuel pour une activité exercée sur des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à 3 tonnes et d'une puissance inférieure à 700 CV ;
 - égal à 60 % du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs navigants (LFTE (*) - INE) ;
 - égal à 50 % du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs (LFTE1 - MNE ENEA ; LFTE2 - MNR ENEB) ;
 - fixé par l'employeur pour les autres catégories de PNE.

20.2. SGMM

Les éléments de rémunération à retenir sont 1/24^e des rémunérations totales perçues soit au titre des périodes d'activités, soit pendant les congés, au cours des 24 mois précédant le mois au cours duquel les fonctions ont été interrompues, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des 24 mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, telles que : indemnités de déplacement, d'habillement, de voiture, de mutation, etc.

La définition ci-dessus du SGMM est celle applicable à un PNE dont la rémunération « primes de vol » est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2.

En revanche, quand un PNE est adhérent d'un accord fixant forfaitairement le montant des primes de vol conformément aux dispositions du paragraphe 19.2.1, le SGMM est représenté par l'addition du traitement fixe mensuel et du forfait de primes de vol à leurs valeurs à la date à laquelle les fonctions sont interrompues, ainsi que des autres primes habituellement perçues par l'intéressé.

Assurances, retraite, sécurité sociale.

Article 21

En vigueur non étendu

21.1. Les employeurs doivent obligatoirement affilier les PNE aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C.R.P.N.

21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux PNE une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du PNE dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.

Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs des PNE.

Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.

Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PNE.

Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte d'aptitude médicale définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.

21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 299 993,00 € (valeur 2018), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :

Jusqu'à un capital assuré de 470 897,79 € (valeur 2018), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :

- 1/3 à la charge des employeurs ;
- 2/3 à la charge du PN.

Au-delà de 470 897,79 € (valeur 2018), la totalité des primes est à la charge du PN.

Le montant de 470 897,79 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.

21.4. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs PNE aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail.

Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC.

Les cotisations sont ainsi réparties :

- employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ;
- employeurs et PNE : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.

L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis par ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.

21.5. Les employeurs mettent à la disposition du PNE les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les PNE auraient éventuellement contractée.

Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « perte de licence temporaire » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.

21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du PNE lui sont remises.

VI. - Rupture du contrat de travail

Préavis

Article 22

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile

Article 23

En vigueur non étendu

Le PNE est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement. Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau ci-après), et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le PNE peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.

Dans le cas d'un CDD, le reclassement est aussi proposé pour la durée restante du contrat CDD au moment de la perte d'aptitude.

Tableau de concordance	
Classification	Position
Pilotes d'essais expérimentaux - FTR1	
1er échelon	Cadre III A
2e échelon	Cadre III A
3e échelon	Cadre III B
4e échelon	Cadre III B
5e échelon	Cadre III B
Pilotes d'essais - FTR2 Pilotes de réception Pilotes d'essais d'avions légers	
1er échelon	Cadre II (114)
2e échelon	Cadre II (120)
3e échelon	Cadre III A
4e échelon	Cadre III A
5e échelon	Cadre III A
Ingénieurs navigants d'essais - LFTE1*	
1er échelon	Cadre II (130)
2e échelon	Cadre III A
3e échelon	Cadre III A
4e échelon	Cadre III B
5e échelon	Cadre III B
Mécaniciens navigants d'essais - LFTE1 Expérimentateurs navigants d'essais A & B (LFTE 1 & 2)	
1er échelon	Cadre II (100)
2e échelon	Cadre II (108)
3e échelon	Cadre II (114)
4e échelon	Cadre II (120)
5e échelon	Cadre III A
Mécaniciens navigants de réception - LFTE2	
1er échelon	Cadre II (100)
2e échelon	Cadre II (100)
3e échelon	Cadre II (100)
4e échelon	Cadre II (108)
5e échelon	Cadre II (120)

Démission. - Décès

Article 27

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 24

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Reclassement au sol du PNE

Article 25

En vigueur non étendu

Pour les PNE employés en CDI, compte tenu de la spécificité de l'activité du PNE et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du PNE.

Cette décision peut se prendre soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein.

Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de

reclassement dans un emploi au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.

Dans le cas où le PNE fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.

Lorsqu'un PNE est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.

Si le PNE remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PNE lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe.

Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.

En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre PNE est calculée au jour d'arrêt de l'activité PNE et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.

Départ en retraite

Article 26

En vigueur non étendu

26.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le PNE perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que PNE dans l'entreprise.

Cette indemnité est égale à 1 demi-mois de SMMG par année de présence, avec un maximum de 9 mois. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

26.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du PNE qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'une retraite CRPN à taux plein ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions prévues par l'article 31.2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Cette mise à la retraite ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite supérieure de 1 mois à l'indemnité de départ à la retraite telle que définie à l'article 26.1. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

VII. - Commission paritaire, arbitrage

Commission paritaire

Article 28

En vigueur non étendu

Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le GIFAS et 5 membres désignés par les syndicats représentatifs au collège PNE, et présidée par le président de la commission du personnel navigant du GIFAS.

Cette commission a pour mission, outre celle définie à l'article 19 :

1° D'étudier, mettre au point et établir tout projet de convention nouvelle ou de modification à la présente convention, proposé dans les conditions prévues à l'article 3.

Si, par suite de désaccord, les travaux de la commission paraissent ne pas pouvoir progresser, la commission peut à titre consultatif, recourir à l'arbitrage dans les conditions définies ci-dessous, à l'article 29.

2° De tenter la conciliation dans les litiges qui lui sont soumis par l'une des parties contractantes, qu'il s'agisse d'un différend collectif ou individuel.

Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du GIFAS doit comprendre 2 PNE ou anciens PNE.

La commission, saisie à la requête de la partie la plus diligente, doit statuer dans un délai de 2 mois.

Arbitrage

Article 29

En vigueur non étendu

Le recours à l'arbitrage peut avoir lieu dans deux cas :

Premier cas : Lorsque la commission paritaire a décidé, dans les cas prévus à l'article 28, de demander un avis consultatif à un tribunal arbitral afin de permettre à ses travaux de se poursuivre.

L'une des parties peut imposer à l'autre le recours à l'arbitrage consultatif lorsque la commission paritaire, saisie depuis 6 mois au moins, n'a pas concilié les points de vue. Le délai est porté à 12 mois dans le cas de refonte complète de la convention collective.

L'avis émis par le tribunal arbitral doit être soumis à la commission paritaire dans le délai de 2 mois ; si l'une des parties refuse d'entériner cet avis ou toute solution intermédiaire proposée par la commission paritaire, il est dressé procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord.

Deuxième cas : Lorsque, dans le cas prévu au paragraphe 28.2, la commission paritaire échoue dans son rôle de conciliation, la partie la plus diligente fait connaître à l'autre sa décision de recours à l'arbitrage.

Procédure d'arbitrage :

Dans l'un ou l'autre cas, la procédure d'arbitrage est la même.

Dans les 15 jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le GIFAS désigne un arbitre et le/les syndicats désignent ensemble un arbitre les représentant : les 2 arbitres ainsi désignés choisissent, dans les 15 jours de leur nomination, un 3^e arbitre pour compléter le tribunal arbitral.

Dans le cas où l'une des parties n'a pas désigné d'arbitre ou si les deux arbitres désignés ne peuvent se mettre d'accord sur le nom du 3^e arbitre, la partie la plus diligente saisit, par simple requête, le président de la cour d'appel de Paris afin de voir désigner par lui soit le 2^e arbitre, soit le 3^e arbitre.

Le tribunal arbitral ainsi composé doit réunir les parties dans le mois de sa constitution. Il doit statuer, sous forme d'avis ou de sentence suivant la nature de l'arbitrage, dans les 3 mois à compter de sa première réunion.

VIII. - Date de prise d'effet et publicité

Article 30

En vigueur non étendu

La présente convention prend effet au 1er janvier 1991 et est établie par le G. I. F. A. S. en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise, à chacune des parties contractantes, aux administrations intéressées, et pour être déposée aux secrétariats des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du livre 1er du code du travail.

Annexe, primes de vols effectuées sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Signataires	
Organisations patronales	G.I.F.A.S ;
Organisations de salariés	S.N.P.N.A.C.

Préambule

ANNEXE, primes de vols effectuées sur avion

En vigueur non étendu

Lorsque dans le présent protocole il est fait mention d'un accord entre l'employeur et son P.N., ceci correspond à un accord entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du P.N. de l'entreprise, ou à défaut, les délégués du P.N. de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du P.N. de l'entreprise.

Objet du protocole

ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 1.

En vigueur non étendu

Le présent protocole définit le mode de calcul des primes de vol du personnel navigant des essais et réceptions, telles que prévues à l'article 19.2.2. de la convention collective, pour les divers types d'activité aérienne exercée sur avions.

ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 2.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21-12-2001 BOCC 2002-12-13.

Le temps de vol est celui défini par l'Organisation de l'aviation civile internationale.

Primes de vol des avions expérimentaux, prototypes, ou de définition de série

ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 3.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25-5-2004 BOCC 2004-49.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avions prototype

ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 4.

En vigueur non étendu

4.1. Primes du premier prototype

Le premier vol est payé pour le premier pilote et quelle que soit sa durée sur la base d'une heure de vol calculée avec la formule du paragraphe 3.1 avec Cr = 40.

Les 30 heures suivantes sont payées avec Cr = 2.

Au-delà de 30 heures, premier vol non compris, la formule du paragraphe 3.1 s'applique.

4.2. Primes des autres prototypes et des prototypes dérivés

Le premier vol est payé pour le premier pilote et quelle que soit sa durée sur la base d'une heure de vol calculée avec la formule du paragraphe 3.1 avec Cr = 10.

Les heures suivantes sont payées comme pour le premier prototype.

Primes des autres membres d'équipage

ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 23-2-1999 BOCC 99-17.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Réception des appareils de série

ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 6

En vigueur non étendu

Cet article définit le mode de calcul des primes pour les vols de réception.

Le principe général est d'aboutir à la fixation d'un forfait quand des appareils de même type et de même version sont produits en nombre suffisant étant entendu que dans les phases de démarrage d'une série et dans tous les cas où la fixation d'un forfait ne se justifie pas, les primes de vol sont réglées en régie (prime horaire).

6.1. A ce titre, dans le démarrage d'une série, les dix premiers appareils environ sont rémunérés avec la formule de l'article 3.1 avec Cr = 0,9.

6.2. Au-delà, l'employeur fixe en accord avec son PN et en fonction de l'expérience acquise sur cette dizaine d'appareils, le nombre forfaitaire d'heures de vol servant de base de calcul du forfait de série en utilisant la formule de l'article 3.1 avec Cr = 0,9.

Ce nombre forfaitaire d'heures de vol doit, par principe, tenir compte de la valeur moyenne constatée sur les premiers appareils.

6.3. Pour couvrir les vérifications au voisinage des limites du domaine un quart d'heure du premier vol est calculé avec la formule de l'article 3.1 et Cr = 2.

Les forfaits d'heures de vol mentionnés en 6.2 sont révisés chaque année en fonction de l'expérience acquise avec l'idée d'une décroissance éventuelle en fonction de rang des appareils régis par ces forfaits. Les nouveaux forfaits ainsi révisés annuellement sont applicables à tous les appareils effectuant leur premier vol dans l'année considérée.

6.4. Quand des équipements supplémentaires (système ou optionnel) nécessitent des vérifications spécifiques en vol, les vols sont payés en régie avec la

Avions réparés, révisés ou modifiés
ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 7

En vigueur non étendu

Les vols de contrôle après chantier d'entretien majeur ou de réparation sont rémunérés sur les mêmes bases horaires que pour un vol de réception.

Plafonnement de primes de vol
ANNEXE Primes de vols effectués sur avion

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25-5-2004 BOCC 2004-49.

Pour chaque navigant d'essais ou de réception, quelle que soit sa spécialité, les primes de vol sont calculées conformément aux différents articles du présent protocole sans que la somme des primes de vol correspondant aux vols effectués entre le 1er janvier et le 31 décembre puisse dépasser les valeurs indiquées ci-dessous :

- pilote d'essais expérimental : kP ;
- pilote de réception, pilote d'essais, pilote d'essais d'avions légers : 0,85 kP ;
- ingénieur navigant d'essais et mécanicien navigant d'essais : > 0,6 kP ;
- expérimentateur navigant d'essais et mécanicien navigant de réception : 0,5 kP.

P est fixée à 258 882 euros (valeur 2003) et dénommée P 1 pour les appareils à Ca = 1 ;

P est fixée à 342 093 euros (valeur 2003) et dénommée P 2 pour les appareils à Ca >= 2,5 ou plus.

En cas d'activité d'un membre d'équipage sur des appareils à coefficient CA = 1 et sur des appareils à coefficient Ca = 2,5, on calcule la somme des primes de vol en tenant compte des limitations suivantes :

- la somme des primes de vol sur des appareils à coefficient Ca = 1 est plafonnée à kP 1 ;
- le total des primes de vol est plafonné à kP 2.

Annexe relative aux primes de vols effectués sur avion, annexe Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Signataires	
Organisations patronales	G.I.F.A.S.
Organisations de salariés	S.N.P.N.A.C.

Définitions

ANNEXE primes de vols effectués sur avion, annexe

En vigueur non étendu

Lorsqu'un appareil fait l'objet d'un contrat d'Etat, sa classification avion expérimental ou prototype ou prototype dérivé est celle indiquée dans le contrat en question.

En l'absence de contrat d'Etat, les critères de classification sont les suivants :

AVION DE FORMULE EXPERIMENTALE

Cet appareil doit comporter des nouveautés fondamentales portant sur plusieurs points, tels que par exemple formule, domaine de vol, propulsion, structure.

AVION PROTOTYPE

Appareil ne répondant pas à la définition précédente et destiné en principe à permettre une fabrication en série.

Des versions dérivées de l'appareil précédent, par exemple biplace pour un avion dérivé d'un monoplace de combat, ou nouvelle motorisation avec un moteur nouveau sur une cellule connue sont des prototypes dérivés.

AVION DE COMBAT

Cet appareil n'est pas conçu pour être certifié aux normes civiles, il est généralement armé et destiné à des missions militaires. Son domaine de vol, par exemple en facteur de charge, vitesse de roulis ou altitude, est plus étendu que celui d'un avion civil.

AVION DE SERIE

C'est un appareil dont la définition de base a fait l'objet d'une certification de type ou de version ou d'une qualification ou d'une acceptation ou d'une homologation.

APPAREIL NEUF

Appareil sortant de chaîne et répondant à la définition de série.

APPAREIL REVISE, REPARE OU MODIFIE

Appareil ayant fait l'objet d'une réception de la part d'un service officiel et rentré en révision, réparation importante, modification déjà approuvée par un service officiel.

Annexe primes de vols effectués sur hélicoptères Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Préambule

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

En vigueur non étendu

Lorsque dans le présent protocole il est fait mention d'un accord entre l'employeur et son P.N., ceci correspond à un accord entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du P.N. de l'entreprise ou, à défaut, les délégués du P.N. de l'entreprise ou, à défaut l'ensemble du P.N. de l'entreprise.

Objet du protocole

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 1.

En vigueur non étendu

Le présent protocole définit le mode de calcul des primes de vol du personnel navigant des essais et réception, telles que prévues à l'article 19.2.2. de la convention collective, pour les divers types d'activité aérienne exercée sur hélicoptères.

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 2.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21-12-2001 BOCC 2002-12-13.

Le temps de vol est celui défini par l'Organisation de l'aviation civile internationale.

Les points fixes au cours desquels l'appareil ne quitte pas le sol ne sont pas considérés comme des vols à l'exception des essais de recherche de résonance sol et des essais moteurs.

Définitions relatives aux appareils

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 3.

En vigueur non étendu

Expérimental

Est appelé expérimental tout aéronef qui comporte des nouveautés fondamentales portant sur des points tels que par exemple : conception des rotors, transmissions, commandes de vol.

Prototype

Est appelé prototype tout exemplaire d'un aéronef construit dans un but de fabrication en série.

Il perd sa qualité de prototype lorsqu'une partie ou la totalité des éléments majeurs qui le composent ont fait l'objet d'une C.Q.A.H. de type ou de version ; il est alors considéré selon le cas comme prototype dérivé ou comme appareil de série.

Prototype dérivé

Est appelé prototype dérivé tout exemplaire d'un aéronef déjà connu de l'employeur sur lequel :

- soit tout ou partie d'un élément majeur nouveau est installé en vue d'une modification de la définition série (à titre d'exemples : rotor principal, boîte de transmission principale, rotor anti-couple, propulseur) ;

- soit lorsque les objectifs de C.Q.A.H. de type ou de version sont modifiés de façon significative.

Il perd sa qualité de prototype dérivé lorsque l'élément majeur a été l'objet d'une C.Q.A.H. de type ou de version ou à défaut lorsqu'une expérience suffisante a été accumulée (sur l'aéronef ou d'autres aéronefs de même type) ; il est alors considéré comme appareil de série.

Appareils de série et autres appareils

Est appelé appareil de série tout appareil ne répondant pas aux définitions précédentes et en particulier tout appareil dont la définition de base a fait l'objet d'une C.Q.A.H. de type ou de version.

a) Appareils neufs

Appareils sortant de chaîne de fabrication et qui répondent à la définition de série.

b) Appareils révisés, réparés ou modifiés

Appareils ayant fait l'objet d'une réception de la part d'un service officiel et rentrés en atelier pour révision, réparation même partielle, modification déjà approuvée par un service officiel.

Nota : C.Q.A.H. signifie certification, qualification, acceptation, homologation.

Définitions relatives aux types d'activité

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 4.

En vigueur non étendu

Les différents types d'activité aérienne exercée par le personnel navigant des essais et réceptions sont classés dans les catégories suivantes :

1. Vols d'essais d'exploration de domaine (cf. annexe A).
2. Vols d'essais difficiles et vols difficiles (cf. annexe B).
3. Vols d'essais ; essais de recherche de résonance sol.
4. Vols d'essais d'équipements n'affectant pas le comportement de l'appareil, avant C.Q.A.H. de type ou de version.
5. Vols d'essais d'équipements n'affectant pas le comportement de l'appareil, après C.Q.A.H. de type ou de version.
6. Vols de réception.
7. Vols de contrôle après chantier de révision, réparation, modification.
8. Vols de contrôle après entretien ou remontage sur appareil après C.Q.A.H. individuel.
9. Vols de présentation équipage seul à bord.
10. Vols de démonstration à caractère technique.
11. Vols de démonstration à caractère commercial.
12. Convoyages prototypes pendant les trente premières heures.
13. Convoyages avant C.Q.A.H. individuel.
14. Convoyages après C.Q.A.H. individuel.
15. Vols d'endurance avec programme de vol.
16. Vols d'endurance de routine.
17. Vols d'assistance aux utilisateurs.
18. Vols à caractère de travail aérien ou transport public.
19. Vols d'instruction et d'entraînement des équipages client et constructeur.
20. Vols de maintien en condition de bon niveau d'entraînement des équipages constructeur.
21. Vols de liaison.
22. Vols nécessaires au renouvellement des licences et qualifications.
23. Vols d'évaluation sur appareils de sociétés concurrentes.
24. Points fixes de compensation.

Définition de la prime horaire du premier pilote

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 5.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25-5-2004 BOCC 2004-49.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Réception des appareils de série

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 6.

En vigueur non étendu

Cet article définit le mode de calcul des primes pour les vols de la classe 6 de l'article 4.

Le principe général est d'aboutir à la fixation d'un forfait quand des appareils de même type et de même version sont produits en grand nombre, étant entendu que dans les phases de démarrage d'une série et dans tous les cas où la fixation du forfait ne se justifie pas, les primes de vol sont réglées en régie (prime horaire).

6.1. A ce titre, dans le démarrage d'une série, les dix premiers appareils environ sont rémunérés avec la formule de l'article 5.

6.2. Au-delà, l'employeur fixe, en accord avec son P.N. et en fonction de l'expérience acquise sur cette dizaine d'appareils, le nombre forfaitaire d'heures de vol servant de base au calcul du forfait de série en utilisant la formule de l'article 5.

Ce nombre forfaitaire d'heures de vol doit, par principe, tenir compte de la valeur moyenne constatée sur les premiers appareils.

6.3. Les forfaits d'heures de vol mentionnés en 6.2 sont révisés chaque année en fonction de l'expérience acquise avec l'idée d'une décroissance éventuelle en fonction du rang des appareils régis par ces forfaits. Les nouveaux forfaits ainsi révisés annuellement sont applicables à tous les appareils effectuant leur premier vol dans l'année considérée.

6.4. Quand des équipements supplémentaires (système ou optionnel) nécessitent des vérifications spécifiques en vol, les vols sont payés en régie avec la formule de l'article 5.

Appareils révisés, réparés ou modifiés

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 7.

En vigueur non étendu

Les vols de contrôle sur ces appareils qui correspondent à la classe 7 de l'article 4 sont rémunérés selon les modalités de l'article 6.

Primes des autres membres de l'équipage

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 8.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 23-2-1999 BOCC 99-17.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Plafonnement des primes de vol acquises dans une année civile

ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères

Article 9.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25-5-2004 BOCC 2004-49.

Pour chaque navigant d'essais ou de réception, quelle que soit sa spécialité, les primes de vol sont calculées conformément aux différents articles du présent protocole sans que la somme des primes de vol correspondant aux vols effectués entre le 1er janvier et le 31 décembre puisse dépasser les valeurs indiquées ci-après :

- pilote d'essais expérimental : kP ;
- pilote de réception, pilote d'essais, pilote d'essais : 0,85 kP ;
- ingénieur navigant d'essais et mécanicien navigant d'essais : 0,6 kP ;
- expérimentateur navigant d'essais et mécanicien navigant de réception : 0,5 kP.

P est fixée à 258 882 euros (valeur 2003).

Annexe relative aux vols sur hélicoptère, annexe A Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Vois d'essais d'exploration de domaine

ANNEXE relative aux vols sur hélicoptère, annexe A

En vigueur non étendu

Les essais de la classe 1 de l'article 4 qui justifient l'application du coefficient $C_r = 10$ défini à l'article 5.2 sont indiqués ci-après.

Les vols de cette catégorie sont en règle générale effectués par le seul équipage ' constructeur '. Dans certains cas exceptionnels, ces vols peuvent intégrer dans la composition d'équipage un représentant officiel qualifié ' Essais '.

1. Appareil de base

Vitesse indiquée

Augmentation par étape de $D_{VC} = 10$ kt au-delà de 110 kt.

Démonstration de vitesses ' air ' arrière et transversale de 25 kt puis par étapes de 10 kt au-delà de la vitesse précédemment démontrée.

Altitude

Augmentation par étape de $D_{Zp} = 6\ 000$ ft.

Masse

Augmentation par étape de $(D_m)_m = 3\ %$.

Facteur de charge

Variation par étape de $D/n = 0,2$ au-dessus de $n = 1,5$ et en dessous de $n = 0,5$.

Régime rotor

Variation par étape de $(DNR)/(NRo) = 5\%$ autour de NRo .

Nombre de mach en extrémité de pale avançante

Augmentation par étape de $DM = 0,02$ au-delà de $M = 0,95$.

Atterrissage ou amerrissage en autorisation

Pour ceux effectués à une masse réduite supérieure de 3 % à celle précédemment démontrée.

Etablissement du diagramme ' hauteur - vitesse ' (mono ou multimoteurs)

Tous essais nécessaires à la détermination de ce diagramme et effectués à une masse réduite supérieure de 3 % à celle précédemment démontrée.

Voltige

Premières exécutions de chaque figure type.

Ravitaillement en vol

Premier ravitaillement en vol.

Flottabilité de secours

Démonstration de la vitesse maximale de percussio

Appontages

Premiers appontages : de jour et de nuit sur n et $n-1$ moteurs.

Changement de forme aérodynamique

Démonstration de la vitesse maximale.

Record F.A.I.

Etablissement du record pour toute la durée du vol.

Neige

Premier vol stationnaire sous neige tombante ou en neige recirculante pour température extérieure voisine de 0 °C.

Commande automatique du vol

Premier essai d'excitation harmonique des commandes de vol.

Premier vol avec une nouvelle loi de pilotage C.D.V.E. ou multicyclique.

2. Propulsion

Essais suivants dans le seul cas d'un appareil monomoteur :

- nouvelle loi de régulation ;
- adjonction de vannes de décharge ou de dispositifs analogues ;
- modifications de l'aérodynamique de certains aubages ;
- nouvelles chambres ou dispositifs de chambre de combustion ;
- modification aérodynamique de la veine d'entrée d'air ;
- démonstration de la limite de survitesse compresseur ou turbine libre.

3. Armement

- essais d'adaptation d'un armement ;
- ouverture du domaine de largage et de séparation ;
- ouverture du domaine de tir ;
- tir de nuit à base altitude ;
- essais du tir avec visée pilote ou tireur sur cible fixe ou mobile dans le diagramme hauteur vitesse ;
- essais d'armements nouveaux ou présentant par rapport aux systèmes déjà essayés une modification notable par exemple :
 - loi de guidage ;
 - système de lancement ;
 - propulsion ;
 - charge militaire, etc.

Nota : Le classement en vol d'essai de domaine pour ces cas non prévus dans cette annexe et pour tous ceux pouvant prêter à interprétation sera fait en accord entre l'employeur et son P.N., en particulier pour les essais liés aux C.D.V.E. et multicyclique.

Annexe relative aux vols sur hélicoptères, annexe B Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Vo

ANNEXE relative aux vols sur hélicoptères, annexe B

En vigueur non étendu

On appelle vol difficile un vol exigeant un pilotage délicat sans qu'il mette pour autant en cause la tenue mécanique de l'appareil.

Les vols de la classe 2 de l'article 4 et qui justifient l'application du coefficient $Cr = 2$ défini à l'article 5.2 sont indiqués ci-après :

1. Appareil de base

Premier atterrissage sur une plate-forme mouvante plus petite que la plate-forme ayant été utilisée pour de précédents atterrissages.

Premier amerrissage sans arrêt du rotor et premier amerrissage avec arrêt du rotor.

Premier atterrissage sur neige à une altitude supérieure à 3 000 mètres.

Transport de charge à l'élingue chaque fois qu'il y a augmentation de la masse ou des dimensions de la charge treuillée.

Premier largage en vol ou parachutage d'une masse supérieure à 10 % de la masse maximale de l'appareil.

Vo

Vols au cours desquels l'appareil dépasse une altitude pression de 25 000 ft (pour toute la durée du vol).

Décollages et atterrissages avec panne moteur pour déterminer les trajectoires en catégorie A (F.A.R. 29) ou C.A.A. groupe A à une masse réduite supérieure de 3 % à celle précédemment démontrée.

Vols de nuit à très basse altitude avec assistance à la vision pilote.

Voltige en démonstration à basse altitude.

Vols de présentation équipage constructeur seul à bord dans le diagramme hauteur vitesse.

Tous les vols stationnaires sous neige tombante ou en neige recirculante pour température voisine de 0 °C.

Tout vol en givrage réel pour toute la durée du vol.

Première démonstration de la panne du 2e moteur à la V.N.E.

15 premières minutes du 1er vol d'un appareil neuf en réception qu'il soit payé en régie ou au forfait.

Vols à température ambiante supérieure à 38 °C ou inférieure à - 15 °C sur l'aire de décollage pour un appareil non muni de système de climatisation.

Vols d'entraînement à l'établissement de record F.A.I. pour toute la durée du vol.

Vols au cours desquels on atteint la vitesse limite ou le facteur de charge limite déjà démontré.

Autorotation à une masse supérieure à 90 % de la masse maximale démontrée.

Commande automatique du vol :

- démonstration de panne du pilote automatique et du coupleur de nuit à Zrs <= 100 ft de nuit ;

- essais de fonctionnement du pilote automatique et du coupleur en conditions extrêmes d'état de la mer (SS > 6) et/ou de turbulence (Vw >= 35 kt) à Zrs <= 100 ft ;

- démonstration de pannes du coupleur à Zrs <= 50 ft ;

- démonstration de pannes d'un pilote automatique non surveillé ;

- démonstration d'excitation harmonique des commandes de vol.

2. Propulsion

2.1. Cas des appareils monomoteurs

Rallumages pour définition du domaine de vol de rallumage.

Recherches de décrochage compresseur et de limites de surchauffe.

2.2. Cas des appareils multimoteurs

Les divers types d'essais énumérés au paragraphe 2 de l'annexe A plus démonstrations des pannes de régulation.

3. Armement

Essais de lot.

Démonstration de tir.

Tout vol de tir avec visée pilote ou tireur sur cible fixe ou mobile hors du diagramme hauteur vitesse.

Nota : Le classement en vol difficile pour des cas non prévus dans cette annexe et pour tous ceux pouvant prêter à interprétation sera fait en accord entre l'employeur et son P.N. en particulier pour les essais liés aux C.D.V.E. et multicyclique.

Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif à des modifications diverses et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS), 4, rue Galilée, 75016 Paris,
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC), 3, rue de l'Arrivée, 75015 Paris,

Tableau de concordance Modifications diverses et salaires

En vigueur non étendu

	CLASSIFICATION	POSITION
Pilotes d'essais expérimentaux	1er échelon	Cadre III A
	2e échelon	Cadre III A
	3e échelon	Cadre III B
	4e échelon	Cadre III B
	5e échelon	Cadre III B
Pilotes d'essai, pilotes de réception, pilotes d'essai d'avions légers	1er échelon	Cadre II (114)
	2e échelon	Cadre II (120)
	3e échelon	Cadre III A
	4e échelon	Cadre III A
	5e échelon	Cadre III A
Ingénieurs navigants d'essai	1er échelon	Cadre II (130)
	2e échelon	Cadre III A
	3e échelon	Cadre III A
	4e échelon	Cadre III B
	5e échelon	Cadre III B
Mécaniciens navigants d'essai, expérimentateurs navigants d'essai	1er échelon	Cadre II (100)
	2e échelon	Cadre II (108)
	3e échelon	Cadre II (114)
	4e échelon	Cadre II (120)
	5e échelon	Cadre III A

Mécaniciens navigants de réception	1er échelon	Cadre II (100)
	2e échelon	Cadre II (100)
	3e échelon	Cadre II (100)
	4e échelon	Cadre II (108)
	5e échelon	Cadre II (120)

Avenant n° 4 du 25 mai 2004 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales, 8, rue Galilée, Paris (16e),
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC), 8, route de Fontainebleau, 94579 Rungis Cedex, D'autre part,

Modification de la convention

En vigueur non étendu

4e avenant à la convention collective du personnel navigant des essais et réceptions

(voir les modifications de la convention).

Fait à Paris, le 25 mai 2004.

Avenant n° 5 du 9 juin 2006 portant modification de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS),
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC),

Modification de la convention collective

En vigueur non étendu

il a été convenu ce qui suit.

(Voir tableau pages suivantes (1))

\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$

(Voir la convention collective modifiée par le présent texte). Fait à Paris, le 9 juin 2006.

Avenant n° 6 du 1er février 2012 portant modifications de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS),
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC),

En vigueur non étendu

Texte initial	Modifications 1er février 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
I. - Dispositions générales	
Article 1er	Article 1er
Champ d'application (Modifié par avenant du 21 décembre 2001)	Champ d'application
La présente convention, conclue en application des articles L. 132-1 et suivants du livre 1er du code de travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : PN). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère.	La présente convention est également applicable au personnel catégorie essais et réception, registre DE, R, dont l'activité principale est celle d'exercer des vols d'essais liés à des tests de cabine. En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.
Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention. En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PN ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels. Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.	
Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs (1).	

<p style="text-align: center;">19.2. Primes de vol (Modifié par avenant du 25 mai 2004)</p>	<p style="text-align: center;">19.2. Primes de vol</p>
<p>19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son PN pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention :</p> <ul style="list-style-type: none"> - protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion (1) ; - protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (2). 	
<p>Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1er pilote (telle que définie au chapitre V du protocole avions et au chapitre VIII du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du premier semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir :</p>	19.2.2.
<ul style="list-style-type: none"> - des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, CGTM et Thales Airborne Systems ; - des augmentations générales des cadres (1) de ces mêmes entreprises ; - des augmentations des cadres (6) de ces mêmes entreprises (sommes des augmentations générales et individuelles). <p>Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, TURBOMECA et Thales Systèmes aéroportés ;
<p>Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; CGTM : 10 % ; Thales Airborne Systems : 10 %.</p> <p>En aucun cas la revalorisation de la prime du 1er pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence.</p> <p>La commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre VIII du protocole avions et au chapitre IX du protocole hélicoptères).</p> <p>En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.</p>	<p>Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; TURBOMECA : 10 % ; Thales Systèmes Aéroportés : 10 %.</p>
<p style="text-align: center;">Article 21 Assurances. - Retraite. - Sécurité sociale (Modifié en dernier lieu par avenant du 25 mai 2004)</p>	<p style="text-align: center;">Article 21 Assurances. - Retraite. - Sécurité sociale</p>
<p>21.2. Les employeurs contractent, au profit des navigants qui en font la demande, une assurance groupe couvrant, de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p> <p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p style="text-align: center;">Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.</p>	<p>21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux personnels navigants une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p> <p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p>Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.</p> <p>Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</p>
<p>21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 648 815 € (valeur 2004), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un capital assuré de 234 955,21 € (valeur 2004), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/3 à la charge des employeurs ; - 2/3 à la charge du PN. <p>Au-delà de 234 955,21 €, la totalité des primes est à la charge du PN.</p> <p>Le montant de 234 955,21 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.</p>	<p>21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 156 882 € (valeur 2011), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un capital assuré de 418 986,68 € (valeur 2011), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/3 à la charge des employeurs ; - 2/3 à la charge du PN. <p>Au-delà de 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN.</p> <p>Le montant de 418 986,68 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.</p>
<p>21.4. Les contrats souscrits en application des paragraphes 21.2 et 21.3 ci-dessus sont notifiés, avant son engagement, à chaque navigant qui doit indiquer s'il désire adhérer à l'assurance GIFAS, ou bien renoncer au bénéfice de cette assurance. Le choix de l'assurance GIFAS emporte la reconnaissance par le navigant que les obligations résultant des paragraphes 21.2 et 21.3 ci-dessus sont entièrement satisfaites par l'employeur.</p> <p>Les navigants qui choisiraient de souscrire une assurance différente des assurances groupe GIFAS faisant l'objet des paragraphes 21.2 et 21.3 auraient à supporter la totalité de la prime.</p>	Suppression du § 21.4.
	Le 21.5 devient le 21.4 (texte sans changement)

<p>21.5. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail. Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC. Les cotisations sont ainsi réparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ; - employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC. <p>L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis pour ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.</p>	<p>21.4 Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail. Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC. Les cotisations sont ainsi réparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ; - employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC. <p>L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis par ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.</p>
	<p>Le § 21.6 devient 21.5 et modifié comme suit :</p>
<p>21.6. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée.</p>	<p>21.5. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée. Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « perte de licence temporaire » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</p>
	<p>Le § 21.7 devient le 21.6 et modifié comme suit :</p>
<p>21.7. Les copies des contrats d'assurance souscrits par le GIFAS au profit du navigant lui sont remises.</p>	<p>21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.</p>
<p style="text-align: center;">Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)</p>	<p style="text-align: center;">Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant</p>
	<p>Compte tenu de la spécificité de l'activité du PN et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.</p>
	<p>Cette décision peut se prendre soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein. Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants. Dans le cas où le PN fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.</p>
<p>Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement. Si le navigant remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM. Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe. Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées. En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p>	<p>Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement. Si le navigant remplit les conditions d'une pension retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM. Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe. Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées. En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p>

Avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention

Signataires	
Organisations patronales	GIFAS,
Organisations de salariés	SNPNAC,

En vigueur non étendu

Texte initial	Modifications au 15 mai 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
---------------	--

<p>I. - Dispositions générales Article 1er Champ d'application (Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et 1er février 2012)</p>	<p>I. - Dispositions générales Article 1er Champ d'application (Modifié par avenants du 21 décembre 2001, du 1er février 2012 et du 15 mai 2018)</p>
<p>La présente convention, conclue en application des articles L. 132-1 et suivants du livre 1er du code de travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : PN). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère.</p>	<p>La présente convention, conclue en application des articles L. 2221-1 et suivants du code de travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel exerçant des activités d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : P. N. E. ou PNE). Elle comporte le présent texte comprenant 30 articles, 2 protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère ainsi que l'annexe I « Grille des planchers de traitement fixe mensuel ».</p>
<p>La présente convention est également applicable au personnel catégorie essais et réception, registre DE, R dont l'activité principale est celle d'exercer des vols d'essais liés à des tests de cabine.</p>	<p>Un PNE est un navigant dont le contrat de travail stipule ses activités d'essais en vol ou est inscrit au registre essais en vol de l'aviation civile.</p>
<p>En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.</p>	<p>Paragraphe 3 supprimé.</p>
<p>Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention.</p>	<p>Paragraphe 4 inchangé.</p>
<p>En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PN ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.</p>	<p>En ce qui concerne les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PNE ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.</p>
<p>Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.</p>	<p>Paragraphe 6 inchangé.</p>
<p>Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs (1)</p>	<p>Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (1).</p>
<p>(1) Appelée par la suite convention UIMM.</p>	<p>(1) Appelée par la suite convention UIMM.</p>
<p>Article 2 Obligations des employeurs (Modifié par avenant du 25 mai 2004)</p>	<p>Article 2 Obligations des employeurs (Modifié par avenants du 25 mai 2004 et du 15 mai 2018)</p>
<p>Les entreprises adhérentes s'engagent à respecter la législation et les réglementations en vigueur concernant le PN devant effectuer les vols d'essais et de réceptions.</p>	<p>Paragraphe 1 supprimé.</p>
<p>La rédaction du manuel d'opérations est établie, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages après consultation du ou des délégués syndicaux du PN de l'entreprise, ou, à défaut, des délégués PN de l'entreprise, ou, à défaut, de l'ensemble du PN de l'entreprise.</p>	<p>Le manuel d'opérations est rédigé par l'employeur, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages, après consultation des représentants des PNE de l'entreprise, ou à défaut, de l'ensemble des PNE de l'entreprise.</p>
<p>Toutefois, lors de certains vols d'essais ou de réceptions et lorsque des exigences sont formulées soit par l'État, soit par un client éventuel, soit par un fournisseur, soit par un donneur de licences, soit par un État étranger, du personnel titulaire d'un brevet ou d'une licence de navigant professionnel ou mandaté nommément par son Gouvernement, et dans les deux hypothèses, non-possesseur d'un brevet ou licence mention « Essais. - Réceptions », peut être présent à bord de ces vols.</p>	<p>Paragraphe 3 supprimé.</p>
<p>Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par du PN professionnel ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage.</p>	<p>Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par des PNE ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage. Ils interviennent conformément au manuel d'opérations d'essais en vol de l'entreprise.</p>
<p>Ces spécialistes ne peuvent intervenir en vol qu'avec l'accord du commandant de bord et du responsable de l'essai présent à bord.</p>	<p>Paragraphe 5 inchangé.</p>
<p>Ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle du PN. Ils ne doivent participer, ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines, ni à des vols comportant des risques particuliers.</p>	<p>Sauf disposition spécifique du manuel d'opérations, ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle d'un PNE, et ne doivent participer, ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines, ni à des vols comportant des risques particuliers.</p>
<p>En outre, l'activité aérienne de ces spécialistes ne doit pas dépasser vingt-cinq vols ou 25 heures de vol par an (selon les cas, l'activité ne doit pas dépasser la notion la plus grande des deux).</p>	<p>L'activité aérienne, moyennée sur 2 ans, de ces spécialistes ne doit pas dépasser vingt-cinq vols ou 25 heures de vol par an (l'activité ne doit pas dépasser la première limite atteinte).</p>
<p>Dans le cas d'un programme spécifique d'essai d'un matériel embarqué sur un porteur, dont le domaine de vol est ouvert dans la configuration de l'essai, la limitation ci-dessus peut être doublée avec l'accord de l'ingénieur responsable du programme d'essai. Si cette limitation globale et non cumulative ne permet pas de satisfaire aux exigences du programme, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que cette tâche soit assurée par un navigant professionnel.</p>	<p>Dans le cas d'un programme spécifique d'essai d'un matériel embarqué sur un porteur, dont le domaine de vol est ouvert dans la configuration de l'essai, la limitation ci-dessus peut être doublée en conformité avec les règles établies dans le manuel d'opérations. Si cette limitation globale et non cumulative ne permet pas de satisfaire aux exigences du programme, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que cette tâche soit assurée par un navigant professionnel.</p>
<p>Les vols de ces spécialistes sur aéronef biplace doivent garder un caractère exceptionnel, sauf en ce qui concerne les aéronefs de tourisme.</p>	<p>Paragraphe 9 supprimé</p>
<p>En aucun cas le service aérien ne doit être l'occupation habituelle ou principale de ces spécialistes ; s'il en devenait ainsi, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que ce service soit assuré par un navigant professionnel.</p>	<p>En aucun cas le service aérien d'essais ne doit être l'occupation habituelle ou principale de ces spécialistes ; s'il en devenait ainsi, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que ce service soit assuré par un PNE.</p>

Il reste de la responsabilité normale du commandant de bord d'accepter la présence à bord de ce personnel et de s'assurer qu'il a reçu l'information relative aux procédures de sécurité.	Paragraphe 11 supprimé.
L'employeur prend la responsabilité des dispositions liées à l'exécution de ces vols, notamment en ce qui concerne une assurance appropriée.	Paragraphe 12 inchangé.
Article 3 Durée de la convention	Article 3 Durée de la convention (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut, à tout moment, être dénoncée avec préavis de 3 mois ou faire l'objet d'une demande de modification, par l'une des parties signataires, suivant les modalités ci-après :	Intro inchangée.
a) Modification : Toute demande de modification, par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à modification, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.	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, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.
La commission prévue à l'article 28, doit alors se réunir dans le délai le plus rapide, qui ne peut, en principe, excéder 45 jours.	La commission prévue à l'article 28, doit alors se réunir dans le délai le plus court , qui ne peut, en principe, excéder 45 jours.
La commission établit, en cas de décision de modification, un avenant à la convention.	La commission établit, en cas de décision de modification, un avenant à la convention, conformément aux dispositions légales.
b) Dénonciation La dénonciation de la convention par l'une des parties signataire doit être obligatoirement notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie signataire.	Paragraphe 1 inchangé.
Cette lettre recommandée doit obligatoirement être accompagnée d'une proposition de texte de remplacement.	Paragraphe 2 inchangé.
Le président de la commission visée à l'article 28 réunit celle-ci dans le délai de 30 jours, en vue de rechercher un accord.	Paragraphe 3 inchangé.
À partir de cette réunion, la partie n'ayant pas pris l'initiative de la dénonciation, dispose d'un délai de 45 jours pour produire une première contre-proposition.	À partir de cette réunion, la partie n'ayant pas pris l'initiative de la dénonciation, dispose d'un délai de 45 jours pour produire une 1re contre-proposition.
Si un accord intervient, la commission établit une nouvelle convention.	Paragraphe 5 inchangé.
Si aucun accord n'est réalisé, la convention dénoncée continue à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu au 1er alinéa du présent article, ou, s'il y a recours à l'arbitrage, de la date d'établissement du procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord, tel que prévu à l'article 29.	Paragraphe 6 inchangé.
Les procédures de modification et de dénonciation ne peuvent être utilisées simultanément pour le ou les mêmes articles	Paragraphe 7 inchangé.
Article 4 Avantages acquis	Article 4 Avantages acquis
L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'entreprise antérieurement à sa mise en vigueur.	Paragraphe 1 supprimé.
Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.	Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.
En cas de litige, ceux-ci sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 28.	En cas de litige, ceux-ci sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 28.
Article 5 Droit syndical. - Représentation du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)	Article 5 Représentation du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention UIMM, du 12 septembre 1983, s'appliquent de plein droit aux P. N. régis par la présente convention.	Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention des ingénieurs et cadres de la métallurgie, s'appliquent de plein droit aux PNE régis par la présente convention.
Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque syndicat est défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.	Paragraphe 2 supprimé.
Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres du PN, ce personnel peut procéder à l'élection d'un délégué du personnel et d'un délégué du personnel suppléant, propres au PN. L'élection a lieu selon la procédure habituellement suivie pour les élections de délégués.	Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres PNE au moment de la mise en place ou du renouvellement du comité social et économique (CSE), cette catégorie peut constituer un collège spécial au sein du CSE,
Les navigants sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un délégué du PN.	Les PNE sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un membre élu du collège spécial des PNE.
II. - Conclusion et modification du contrat de travail	II. - Conclusion et modification du contrat de travail
Article 6 Engagement. - Contrat de travail (Modifié par avenant du 21 décembre 2001)	Article 6 Engagement. - Contrat de travail (Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et du 15 mai 2018)
Nul ne peut être engagé en qualité de navigant d'essais ou réception s'il ne remplit les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.	Paragraphe 1 supprimé.
Le contrat de travail du navigant est normalement à durée indéterminée et se réfère à la présente convention qui y est annexée. Toutefois, des contrats à durée déterminée, à temps partiel ou à temps intermittent, peuvent être conclus en respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.	Le contrat de travail du PNE est normalement à durée indéterminée et se réfère à la présente convention qui y est annexée. Toutefois, des contrats à durée déterminée ou à temps alterné peuvent être conclus en respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Tous les personnels navigants essais/ réception sont cadres.	Tous les PNE couverts par cette convention sont cadres

Article 7 Période d'essai	Article 7 Période d'essai (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
L'engagement d'un navigant comporte une période d'essai de 3 mois pour les débutants dans l'emploi considéré et de 1 mois pour les navigants ayant déjà exercé cet emploi.	La période d'essai est conforme à celle définie dans la convention UIMM.
Les deux périodes ci-dessus peuvent être renouvelées d'une durée égale, notamment dans le cas où, pour une raison de force majeure, le navigant n'a pas été en mesure d'exécuter, pendant la période d'essai, le travail qui lui a été confié par l'employeur.	Paragraphe 2 supprimé.
Pendant cette période, chacune des parties peut reprendre sa liberté sans indemnité en observant un préavis de 1 semaine.	Paragraphe 3 supprimé
III. - Exécution du contrat de travail	III. - Exécution du contrat de travail
Article 9 Durée du travail (Modifié par avenant du 21 décembre 2001)	Article 9 Durée du travail (Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et du 15 mai 2018)
Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au PN.	Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au PNE .
Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le personnel navigant essais et réception n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol.	Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le PNE n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol, qui relèvent du manuel d'opérations.
De ce fait, et sauf dispositions contraires prises par accord d'entreprise ou par contrat de travail individuel, le régime du forfait sans référence horaire lui est applicable, sans aucun lien avec sa position hiérarchique. Ce régime est concrétisé par un avenant individuel au contrat de travail du navigant.	De ce fait, et sauf dispositions contraires prises par accord d'entreprise ou par contrat de travail individuel, le régime du forfait sans référence horaire lui est applicable, sans aucun lien avec sa position hiérarchique. Ce régime est stipulé dans le contrat de travail ou concrétisé par un avenant individuel au contrat de travail du navigant.
La rémunération des intéressés, telle qu'elle résulte des règles de la présente convention, tient compte des contraintes liées aux périodes de pointe, fréquentes dans les activités d'essais, de réception, et de présentation de matériels.	Paragraphe 4 inchangé.
Article 10 Obligations et attributions du personnel navigant (Modifié par avenant du 6 mai 1998)	Article 10 Obligations et attributions du personnel navigant (Modifié par avenants du 6 mai 1998 et du 15 mai 2018)
Les fonctions de commandant de bord sont assurées par un pilote désigné par l'employeur.	Paragraphe 1 inchangé.
La composition des équipages et la désignation du personnel embarqué sont décidées par l'employeur, en accord avec le commandant de bord.	Paragraphe 2 inchangé.
L'application pratique des deux alinéas ci-dessus se fait en conformité avec les dispositions contenues dans le manuel d'opérations cité à l'article 2.	Paragraphe 3 inchangé.
Le navigant peut être chargé d'effectuer les présentations publicitaires d'aéronefs ainsi que toutes autres missions, notamment l'instruction des équipages, que l'employeur estimerait nécessaires. Celui-ci peut de même charger le navigant de faire partie de la représentation de son entreprise auprès des services officiels et des utilisateurs, sauf obstacle dirimant présenté à cette occasion par l'intéressé.	Le PNE peut être chargé d'effectuer les présentations publicitaires d'aéronefs ainsi que toutes autres missions, notamment l'instruction des équipages, que l'employeur estimerait nécessaires. Celui-ci peut de même charger le PNE de faire partie de la représentation de son entreprise auprès des services officiels et des utilisateurs, sauf obstacle dirimant présenté à cette occasion par l'intéressé.
Article 11 Conditions de travail	Article 11 Conditions de travail (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Les conditions d'exécution du travail sont fixées par l'employeur dans le respect des réglementations en vigueur. L'employeur s'engage à assurer la plus grande sécurité des essais au sol et en vol, et notamment : - à s'assurer de l'existence et du bon fonctionnement des moyens de sécurité appropriés au sauvetage du personnel ; - à s'efforcer d'obtenir l'équipement du terrain d'essais en moyens raisonnables de guidage et de percées. L'employeur s'engage d'autre part : - à adopter les équipements personnels et de bord existants jugés d'un commun accord les meilleurs, eu égard aux risques encourus ; - à limiter les domaines et les conditions d'essais en fonction des mesures ainsi prises.	Paragraphe inchangé.
Les équipements et matériels nécessaires (effets de vol, parachutes, équipements spéciaux ...) sont fournis par l'employeur et personnellement affectés au navigant. Ces équipements et ce matériel doivent être d'une marque et d'un modèle homologués, autorisés par les services officiels, et être agréés par le navigant. L'entretien en est assuré, s'il y a lieu, conformément à la réglementation en vigueur.	Les équipements et matériels nécessaires (effets de vol, parachutes, équipements spéciaux ...) sont fournis par l'employeur et personnellement affectés au navigant. Ces équipements et ce matériel doivent être d'une marque et d'un modèle homologués, et être agréés par le PNE . L'entretien en est assuré, s'il y a lieu, conformément à la réglementation en vigueur.
Toutes réparations ou révisions doivent être effectuées aux frais de l'employeur, à son initiative ou sur demande motivée du navigant.	Toutes réparations ou révisions doivent être effectuées aux frais de l'employeur, à son initiative ou sur demande motivée du PNE .
Lorsqu'un navigant exerce une activité aérienne relevant d'un autre domaine, les dispositions réglementaires propres à cette activité, notamment celles concernant les temps de repos, s'appliquent.	Paragraphe 3 supprimé.
Les frais de voiture particulière, domicile-lieu de travail sont remboursés par accord, à caractère forfaitaire ou non, avec l'employeur.	Les frais de voiture particulière, domicile-lieu de travail sont remboursés par l'employeur, de manière forfaitaire ou non.
Article 12 Conditions de déplacement et affectation temporaire	Article 12 Conditions de déplacement et affectation temporaire
12.1. Définition du déplacement et de l'affectation temporaire	12.1. Définition du déplacement et de l'affectation temporaire (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Déplacement : Le déplacement est la position du navigant qui est mis en place par son employeur sur une base différente de la base d'affectation, sans déplacement de sa famille et sans avenant au contrat de travail.	Déplacement : Le déplacement est la position du PNE qui est mis en place par son employeur sur une base différente de la base d'affectation, sans déplacement de sa famille et sans avenant au contrat de travail.

La durée maximale est de 3 mois incluant le voyage aller et retour.	La durée maximale est de 3 mois incluant le voyage aller et retour.
Affectation temporaire : En cas d'affectation d'un navigant pour une durée supérieure à 3 mois sur une base différente de sa base d'affectation, le navigant est déclaré en situation d'affectation temporaire.	Affectation temporaire : En cas d'affectation d'un PNE pour une durée supérieure à 3 mois sur une base différente de sa base d'affectation, il est déclaré en situation d'affectation temporaire.
Cette situation ne peut excéder 6 mois, sauf accord de l'intéressé.	Cette situation ne peut excéder 6 mois, sauf accord de l'intéressé.
Cette situation fait l'objet d'un avenant négocié au contrat de travail qui précise, en tant que de besoin, les divers points énumérés à l'article 11 et à l'annexe II de la convention UIMM, et au minimum : - la nouvelle base d'affectation du navigant ; - la durée maximale prévue de l'affectation temporaire et sa date d'effet ; - les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille ; - les indemnités d'expatriation conformes à celles pratiquées pour les personnels de son entreprise ; - les droits éventuels à congés de détente.	Paragraphe 3 inchangé.
12.2. Règles générales	12.2. Règles générales (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Le navigant peut refuser un déplacement ou une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose.	Le PNE peut refuser un déplacement ou une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose.
En matière de déplacement et affectation temporaire le navigant suit les règles applicables au personnel cadre de son entreprise, complémentaires des dispositions de l'article 11 et de l'annexe II de la convention UIMM.	En matière de déplacement et affectation temporaire le PNE suit les règles applicables au personnel cadre de son entreprise, complémentaires des dispositions de l'article 11 et de l'annexe II de la convention UIMM.
Si les conventions applicables aux personnels de l'entreprise à laquelle appartient le navigant prévoient des avantages de rémunération dans certaines conditions de déplacement ou d'affectation temporaire (pays, durée), ces avantages sont appliqués au traitement fixe mensuel tel que défini au paragraphe 19.1.	Si les conventions applicables aux personnels de l'entreprise à laquelle appartient le PNE prévoient des avantages de rémunération dans certaines conditions de déplacement ou d'affectation temporaire (pays, durée), ces avantages sont appliqués au traitement fixe mensuel tel que défini au paragraphe 19.1.
Quand un équipage se déplace pour la même mission, le taux applicable pour le calcul des frais est celui du navigant responsable pour cette mission.	Quand un équipage se déplace pour la même mission, le taux applicable pour le calcul des frais est celui du PNE responsable pour cette mission.
12.3. Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires (Modifié par avenant du 9 juin 2006)	12.3. Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
12.3.1. Conditions applicables aux voyages aériens Les navigants voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise. Toutefois, lorsqu'un travail aérien est susceptible d'être effectué dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaires, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4 heures. Toutefois, si la classe affaires n'existe pas ou présente un inconfort notoire ou si le vol est effectué de nuit, le voyage s'effectuera en 1re classe.	12.3.1. Conditions applicables aux voyages aériens Les PNE voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise. Toutefois, lorsqu'une activité aérienne est susceptible d'être effectuée dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaires, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4 heures. Toutefois, si la classe affaires n'existe pas, ou présente un inconfort notoire, ou si la mise en place est effectuée de nuit, le voyage s'effectuera dans une classe garantissant la capacité de dormir à l'horizontale .
Les frais de séjour ou de mission exposés par le navigant au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.	Les frais de séjour ou de mission exposés par le PNE au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.
12.3.2. Voyages par voie ferrée et maritime Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en 1re classe et de nuit en couchette de 1re classe ou en wagon-lit (sauf impossibilité). Les voyages par voie maritime sont effectués dans des conditions de confort analogues.	12.3.2. inchangé.
12.3.3. Utilisation d'un véhicule particulier Si le navigant utilise, en accord avec l'employeur, un véhicule particulier pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.	12.3.3. Utilisation d'un véhicule particulier Si le PNE utilise, en accord avec l'employeur, un véhicule particulier pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.
12.3.4. Maladie ou accident En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou le plus proche parent a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.	12.3.4. Maladie ou accident Paragraphe 1 inchangé.
Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le navigant bénéficie d'un régime d'indemnisation complémentaire, conformément aux dispositions de l'article 16 de la présente convention.	Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le PNE bénéficie d'un régime d'indemnisation complémentaire, conformément aux dispositions de l'article 16 de la présente convention.
12.3.5. Décès En cas de décès du navigant, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le navigant avant son départ.	12.3.5. Décès En cas de décès du PNE , les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le PNE avant son départ.
En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le navigant sur le lieu de déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.	Paragraphe 2 inchangé.

<p>12.3.6. Licenciement</p> <p>En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du navigant au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.</p>	<p>12.3.6. Licenciement</p> <p>En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du PNE au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.</p>
<p>12.3.7. Voyages exceptionnels pour événements familiaux</p> <p>Les congés exceptionnels prévus par la loi, la convention UIMM ou les accords d'entreprise ouvrent droit à un voyage à la charge de l'employeur. Ce voyage est effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et peut être assimilé à un voyage de détente si l'avenant au contrat de travail en comporte.</p> <p>En cas d'événement familial grave, le voyage s'effectue sans délai.</p>	<p>12.3.7. Inchangé.</p>
<p>12.4. Conditions applicables en cas de déplacement et affectation temporaire à l'étranger (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p>	<p>12.4. Conditions particulières de déplacement et affectation temporaire à l'étranger (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p>
<p>Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.</p>	<p>Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.</p>
<p>Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au PN doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.</p>	<p>Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au PNE doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.</p>
<p>L'employeur ne peut envoyer un navigant en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le navigant.</p>	<p>L'employeur ne peut envoyer un PNE en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le PNE.</p>
<p>Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.</p>	<p>Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.</p>
<p>En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf. paragraphe 21.3).</p>	<p>En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf. paragraphe 21.3).</p>
<p>En cas de désistement des assureurs, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.</p>	<p>En cas de désistement de ces assureurs lié aux situations particulières ci-dessus, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.</p>
<p>Article 13 Frais de visite médicale</p>	<p>Article 13 Frais de visite médicale (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p>
<p>Les frais de visite médicale périodique du navigant sont à la charge de l'employeur. Le navigant a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale du personnel navigant (CEMPN) de son choix, dans une limite géographique raisonnable.</p>	<p>Les frais de visite médicale périodique du PNE sont à la charge de l'employeur. Le PNE a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale aéronautique adéquat de son choix selon sa spécialité dans une limite géographique raisonnable.</p>
<p>L'employeur veille à ce que le navigant puisse passer cette visite dans les meilleures conditions. La demi-journée précédant la visite est accordée au navigant qui ne doit pas être mis dans l'obligation de voyager la nuit précédant la visite.</p>	<p>L'employeur veille à ce que le PNE puisse passer cette visite dans les meilleures conditions. La demi-journée précédant la visite est accordée au PNE le cas échéant pour ne pas être mis dans l'obligation de voyager la nuit précédant la visite.</p>
<p>Article 14 Perfectionnement et renouvellement des licences</p>	<p>Article 14 Perfectionnement et renouvellement des licences (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p>
<p>Dans le but d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances professionnelles, les navigants peuvent être appelés à suivre les stages d'instructions qui sont jugés nécessaires par les chefs d'entreprise ou les autorités administratives ; ils peuvent également obtenir d'être envoyés, en accord avec l'employeur, à des stages en relation directe avec leur spécialité et leur activité du moment.</p>	<p>Dans le but d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances professionnelles, les PNE peuvent être appelés à suivre les stages d'instructions qui sont jugés nécessaires par les chefs d'entreprise ou les autorités administratives ; ils peuvent également obtenir d'être envoyés, en accord avec l'employeur, à des stages en relation directe avec leur spécialité et leur activité du moment.</p>
<p>En contrepartie, les chefs d'entreprise sont tenus de faire effectuer par leur navigant les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.</p>	<p>En contrepartie, l'employeur est tenu de faire effectuer par ses PNE les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.</p>
<p>Au cas où le navigant doit voler sur des aéronefs non mis en œuvre par son employeur, et ce, pour le renouvellement des licences et qualifications détenues, l'employeur prend en charge les frais inhérents à cet entraînement.</p>	<p>Au cas où le PNE doit voler sur des aéronefs non mis en œuvre par son employeur, et ce, pour le renouvellement des licences et qualifications détenues, l'employeur prend en charge les frais inhérents à cet entraînement.</p>
<p>Les heures de vol effectuées uniquement pour le renouvellement des licences et qualifications et celles faites pour l'entraînement sur des appareils qui ne sont pas sous la responsabilité de l'entreprise ne donnent pas lieu, de ce fait, au paiement de primes de vol.</p>	<p>Les heures de vol effectuées uniquement pour le renouvellement des licences et qualifications et celles faites pour l'entraînement sur des appareils qui ne sont pas sous la responsabilité de l'entreprise ne donnent pas lieu, de ce fait, au paiement de primes de vol.</p>
<p>Les stages de perfectionnement effectués à la demande de l'employeur, non compris les stages initiaux de formation, sont rémunérés au SGMM (2), tel que défini au paragraphe 20.2.</p>	<p>Les stages de perfectionnement effectués à la demande de l'employeur, non compris les stages initiaux de formation, sont rémunérés au SGMM (2), tel que défini au paragraphe 20.2.</p>
<p>(2) Salaire global mensuel moyen.</p>	<p>(2) Salaire global mensuel moyen.</p>
<p>Toute modification du statut des licences de base doit donner lieu, pour les navigants de l'entreprise, à une mise à jour systématique, nécessaire à l'exercice de leur activité, ou, à défaut, à un stage homologué à la charge de l'employeur.</p>	<p>Toute modification du statut des licences de base doit donner lieu, pour les PNE de l'entreprise, à une mise à jour systématique, nécessaire à l'exercice de leur activité, ou, à défaut, à un stage homologué à la charge de l'employeur.</p>
<p>IV. - Congés et suspension du contrat de travail</p>	<p>IV. - Congés et suspension du contrat de travail</p>

<p>Article 15 Repos et congés payés 15.1. Congés annuels</p>	<p>Article 15 Repos et congés payés 15.1. Congés annuels (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p>
<p>La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales. En outre, après 1 an de présence, le navigant a droit à 1 semaine supplémentaire.</p>	<p>La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales. En outre, après 1 an de présence, le PNE a droit à 1 semaine supplémentaire.</p>
<p>Les congés exceptionnels pour événements de famille, les congés d'ancienneté prévus par accord d'entreprise, et les congés prévus par la présente convention aux paragraphes 15.2 et 15.3 ci-dessous, s'ajoutent aux congés définis à l'alinéa précédent.</p>	<p>Les congés exceptionnels pour événements de famille, les congés d'ancienneté prévus par accord d'entreprise, et les congés prévus par la présente convention aux paragraphes 15.2 et 15.3 ci-dessous, s'ajoutent aux congés définis à l'alinéa précédent.</p>
<p>15.2. Fractionnement des congés</p>	<p>15.2. Fractionnement des congés (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p>
<p>Le congé ne peut, sans l'accord du navigant, être fractionné en plus de trois périodes. L'une des périodes a une durée de 3 semaines au moins et doit être donnée entre le 1er juin et le 31 octobre, et, pour le chef de famille, pendant les vacances scolaires.</p>	<p>Le congé ne peut, sans l'accord du PNE, être fractionné en plus de trois périodes. L'une des périodes a une durée de 3 semaines au moins et doit être donnée entre le 1er juin et le 31 octobre, et, pour le chef de famille, pendant les vacances scolaires.</p>
<p>Dans le cas où le navigant serait rappelé pour les besoins du service, il lui serait accordé un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seraient remboursés.</p>	<p>En cas de rappel pour les besoins du service, il est accordé au PNE un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.</p>
<p>15.3. Repos hebdomadaire</p>	<p>15.3. Repos hebdomadaire (Modifié par avenant du 15 mai 2018)</p>
<p>L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.</p>	<p>L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.</p>
<p>Lorsque le navigant a été retenu de travailler un dimanche, un jour férié ou un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il lui est accordé, sur sa demande, dans le plus court délai, un jour de repos en compensation par journée travaillée. Si l'activité s'oppose à cette compensation dans de brefs délais, un droit à congé supplémentaire est ouvert pour les jours n'ayant pas donné lieu à compensation.</p>	<p>Lorsque le PNE a été tenu de travailler un dimanche, un jour férié ou un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il lui est accordé, sur sa demande, dans le plus court délai, un jour de repos en compensation par journée travaillée. Si l'activité s'oppose à cette compensation dans de brefs délais, un droit à congé supplémentaire est ouvert pour les jours n'ayant pas donné lieu à compensation.</p>
<p>15.4. Les jours d'absence pour maladie, les congés exceptionnels de courte durée accordés sur justifications pour convenances personnelles, les périodes militaires obligatoires, ne donnent pas lieu à réduction de la durée des congés payés.</p>	<p>15.4. Inchangé.</p>
<p>Article 16 Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)</p>	<p>Article 16 Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p>
<p>16.1. Dispositions générales</p>	<p>16.1. Dispositions générales</p>
<p>Les absences relevant de maladie, de maternité ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Sont réputés maladie ou accident imputable au service, ceux survenus en liaison directe avec le travail en vol, à terre ou en mer ou à l'occasion de celui-ci, y compris les accidents du trajet au sens de la législation du travail.</p>	<p>Paragraphe 1 inchangé.</p>
<p>Pour l'application des dispositions prévues aux paragraphes 16.2, 16.3 et 16.4, les définitions sont les suivantes : Traitement fixe mensuel : défini au paragraphe 19.1 ; Salaire global mensuel moyen (SGMM) et salaire mensuel minimum garanti (SMMG) : définis à l'article 20.</p>	
<p>L'ancienneté s'entend du temps passé dans l'entreprise en qualité de navigant à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.</p>	<p>L'ancienneté s'entend du temps passé dans l'entreprise en qualité de PNE à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.</p>
<p>Les rémunérations indiquées ci-après sont réduites des prestations versées par la sécurité sociale et par la police d'assurance mentionnée au paragraphe 21.5.</p>	<p>Paragraphe 3 inchangé.</p>
<p>Pendant les périodes d'inaptitude temporaire, le navigant reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention UIMM, de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.</p>	<p>Pendant les périodes d'inaptitude temporaire, le PNE reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention UIMM, de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.</p>
	<p>Dans le cas où les durées garanties décrites ci-dessous dépasseraient la date de fin d'un contrat CDD, les prestations seront limitées en durée à cette date de fin de contrat.</p>
<p>16.2. Rémunération en cas de maladie ou accident imputable au service</p>	<p>16.2. Rémunération en cas de maladie ou accident imputable au service</p>
<p>16.2.1. Le navigant cesse son activité PN, avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p>	<p>16.2.1. Le PNE cesse son activité PNE, avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p>
	<p>Paragraphe inchangé.</p>
<p>16.2.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p>	<p>16.2.2. Le PNE cesse son activité PNE et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p>
	<p>Paragraphe inchangé.</p>
<p>16.2.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p>	<p>16.2.3. Le PNE cesse son activité PNE et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p>
	<p>Paragraphe inchangé.</p>
<p>16.3. Rémunération en cas de maladie/ maternité ou accident non imputable au service</p>	<p>16.3. Rémunération en cas de maladie/ maternité ou accident non imputable au service</p>
<p>16.3.1. Le navigant cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p>	<p>16.3.1. Le PNE cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p>
	<p>Paragraphe inchangé.</p>
<p>16.3.2. Le navigant cesse son activité PN. et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p>	<p>16.3.2. Le PNE cesse son activité PNE et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p>
	<p>Paragraphe inchangé.</p>
<p>16.3.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p>	<p>16.3.3. Le PNE cesse son activité PNE et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p>

	Paragraphe inchangé.
16.3.4. En cas de maternité, les durées de versement du SMMG prévues aux paragraphes 16.3.1 b, 16.3.2 b et 16.3.3 b sont prolongées jusqu'à la fin du congé maternité.	16.3.4. Inchangé.
16.4. À l'expiration des périodes de rémunération prévues aux paragraphes 16.2 et 16.3, ci-dessus et sous réserve des dispositions légales et réglementaires destinées à protéger l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (loi n° 81.003 du 7 janvier 1981), l'employeur peut :	16.4. Inchangé
- soit conserver le navigant à son service en attente de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile ; le navigant est alors rémunéré comme suit :	- soit conserver le PNE à son service en attente de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile ; le PNE est alors rémunéré comme suit :
a) Aux ¾ de son traitement fixe mensuel en cas d'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale ;	Paragraphe inchangés.
b) À son traitement fixe mensuel dès la reprise du travail au sol (en accord avec l'employeur) - soit constater la cessation pour force majeure du contrat de travail. Dans ce cas, la notification du constat de la cessation est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.	
Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au navigant une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 24, si le navigant ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPN) ou conformément à l'article 26, s'il remplit ces conditions.	Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au PNE une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 24, si le PNE ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPN) ou conformément à l'article 26, s'il remplit ces conditions.
Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le navigant a droit à une prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le navigant est rémunéré aux ¾ de son traitement fixe mensuel.	Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le PNE a droit à une prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le PNE est rémunéré aux ¾ de son traitement fixe mensuel.
Article 17 Disparition. - Internement. - Instruction militaire	Article 17 Disparition. - Internement. - Réquisition par l'Etat et service militaire (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
17.1. Disparition En cas de disparition d'un navigant survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le SGMM pendant 6 mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au SMMG.	17.1. Disparition En cas de disparition d'un PNE survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le SGMM pendant 6 mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au SMMG.
En tout état de cause, ces versements prennent fin à la date de la reconnaissance officielle du décès ou de l'absence si celle-ci donne droit au versement du capital décès prévu par la présente convention.	Paragraphe 2 inchangé.
17.2. Internement. - Détention ou captivité	17.2. Inchangé
17.3. Période d'instruction militaire	17.3. Période de service militaire et de réquisition par l'Etat
Les navigants soumis à une période d'instruction militaire reçoivent pendant le temps ainsi passé sous les drapeaux, leur SMMG, déduction faite de la solde militaire perçue.	Les PNE soumis à une période de service militaire ou de réquisition par l'Etat reçoivent pendant le temps ainsi passé leur SMMG, déduction faite de la solde militaire ou étatique éventuellement perçue .
La rémunération est faite au SGMM lorsque la période est effectuée avec l'accord de l'employeur, sous déduction de la solde militaire perçue.	Paragraphe 2 inchangé.
Le navigant peut être autorisé à effectuer des périodes de réserve volontaires qui ne donnent pas lieu à rémunération. Ces périodes ne s'imputent pas sur les congés annuels.	Le PNE peut être autorisé à effectuer des périodes de réserve volontaires qui ne donnent pas lieu à rémunération. Ces périodes ne s'imputent pas sur les congés annuels.
Le temps passé sous les drapeaux compte comme temps de service, au service de l'employeur.	Paragraphe 4 inchangé.
Article 18 Positions spéciales	Article 18 Positions spéciales
18.1. Mise en disponibilité sans traitement	18.1. Inchangé
18.2. Détachement (Modifié par avenant du 9 juin 2006)	18.2. Détachement (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
Le détachement est la position du navigant volontaire qui assure, à l'initiative de son employeur, son service à temps complet ou à temps partiel auprès d'autres sociétés ou organismes sous leur autorité opérationnelle. La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.	Le détachement est la position du PNE volontaire qui assure, à l'initiative de son employeur, son service à temps complet ou à temps partiel auprès d'autres sociétés ou organismes sous leur autorité opérationnelle. La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.
Le contrat de travail est maintenu, une convention de détachement est conclue entre la société d'origine et la société d'accueil. Le détachement à l'étranger donne lieu à un avenant au contrat de travail.	Paragraphe 2 inchangé.
Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12. L'article L. 122-32-10 du code du travail ne lui est pas applicable.	Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12.
18.3. Changement de résidence consécutif à une mutation	18.3. Changement de résidence consécutif à une mutation (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Les dispositions applicables au PN sont celles de la convention UIMM ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.	Les dispositions applicables au PNE sont celles de la convention UIMM ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.
En ce qui concerne les frais de voyage, de déménagement et d'installation, le navigant a le choix entre le régime général applicable aux cadres de son entreprise et les dispositions suivantes :	En ce qui concerne les frais de voyage, de déménagement et d'installation, le PNE a le choix entre le régime général applicable aux cadres de son entreprise et les dispositions suivantes :
- remboursement des frais de voyage pour le navigant, son conjoint et personnes à charge ;	- remboursement des frais de voyage pour le PNE , son conjoint et personnes à charge ;

- remboursement des frais de déménagement justifiés ;	- remboursement des frais de déménagement justifiés ;
- indemnité de déplacement payée au navigant sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser 6 mois. Au cas où le navigant décède ou est licencié avant la date effective de son déménagement, les dispositions applicables sont celles des paragraphes 12.3.6 et 12.3.7.	- indemnité de déplacement payée au PNE sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser 6 mois. Au cas où le PNE décède ou est licencié avant la date effective de son déménagement, les dispositions applicables sont celles des paragraphes 12.3.6 et 12.3.7.
Si le décès survient pendant la période comprise entre la date du déménagement et 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et que les ayants droit viennent se réinstaller dans une zone voisine de celle de l'affectation précédente, ils peuvent demander le remboursement de leurs frais de déménagement et de voyage.	Paragraphe 5 inchangé.
En cas de licenciement pour motif économique, après déménagement, et moins de 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et si le navigant se réinstalle avec sa famille dans une zone géographique voisine de celle de son affectation précédente, il peut demander le remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.	En cas de licenciement pour motif économique, après déménagement, et moins de 1 an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et si le PNE se réinstalle avec sa famille dans une zone géographique voisine de celle de son affectation précédente, il peut demander le remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.
18.4. Travail à temps intermittent (3) (3) Également dénommé « Temps alterné ».	18.4. Travail à temps alterné (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Conformément aux dispositions législatives, il est possible d'adopter pour un navigant qui en fait la demande une formule de travail à temps intermittent, sous réserve de l'accord de son employeur qui doit apprécier si ce statut particulier est compatible avec l'organisation et les charges de travail du service des essais en vol.	Conformément aux dispositions législatives, il est possible d'adopter pour un PNE qui en fait la demande une formule de travail à temps alterné , sous réserve de l'accord de son employeur qui doit apprécier si ce statut particulier est compatible avec l'organisation et les charges de travail du service des essais en vol.
Comme mentionné à l'article 6, de la présente convention, ce travail à temps intermittent fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit, en particulier, tenir compte des dispositions générales ci-après applicables au travail à temps intermittent.	Comme mentionné à l'article 6, de la présente convention, ce travail à temps alterné fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit, en particulier, tenir compte des dispositions générales ci-après applicables au travail à temps intermittent.
À titre d'exemples, les modalités envisageables sont : - 75 % : 3 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ; - 66 % : 2 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ; - 50 % : 1 mois travaillé/1 mois d'arrêt non rémunéré.	Paragraphe inchangé.
Rémunération : le traitement fixe mensuel - tel que défini au paragraphe 19.1, est maintenu pendant les mois travaillés au niveau du dernier mois travaillé dans le contrat à temps complet. La rémunération à caractère « prime de vol » - telle que définie au paragraphe 19.2, peut être fixée indépendamment du régime général adopté dans l'entreprise.	
Les diverses indemnités ou primes de transport, d'ancienneté, annuelle, etc., sont calculées « pro rata temporis » en fonction des mois travaillés.	
Droits à congés : les droits à congés annuels sont calculés « pro rata temporis » en fonction des mois travaillés. Les congés exceptionnels pour événements familiaux ne sont accordés que si les événements ouvrant droit à ces congés se situent pendant les mois travaillés.	
Inaptitude temporaire : les durées et modes d'indemnisation sont précisés en adaptant les dispositions de l'article 16 de la présente convention.	
Ancienneté : le calcul de l'ancienneté prend en compte les périodes d'arrêt non rémunérées.	Ancienneté : le calcul de l'ancienneté (3) prend en compte les périodes d'arrêt non rémunérées. (3) Il s'agit ici de l'ancienneté PN ; Pour les « annuités CRPN », les règles de calculs CRPN s'appliquent).
Si le navigant souhaite repasser d'une période de travail à temps intermittent à un travail à temps complet, l'employeur doit examiner cette demande sans être tenu d'y accéder, sauf si le contrat de travail à temps intermittent prévoyait explicitement cette possibilité ou que les dispositions légales s'appliquent.	Si le PNE souhaite repasser d'une période de travail à temps alterné à un travail à temps complet, l'employeur doit examiner cette demande sans être tenu d'y accéder, sauf si le contrat de travail à temps alterné prévoyait explicitement cette possibilité ou que les dispositions légales s'appliquent.
V. - Rémunération	V. - Rémunération
Article 19 Traitement fixe mensuel. - Primes de vol	Article 19 Traitement fixe mensuel. - Primes de vol (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
La rémunération du PN comporte : - un traitement fixe mensuel - des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction.	La rémunération du PNE comporte : - un traitement fixe mensuel ; - des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction.
19.1. Traitement fixe mensuel	19.1. Traitement fixe mensuel
19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.	19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.
Les navigants bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.	Les PNE bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.
19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau ci-après, exprimés en valeurs au 1er janvier 2006.	19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau en annexe I (*) .
Grille des planchers de traitement fixe mensuel Valeur au 1er janvier 2012	(*) Grille des planchers de traitement fixe mensuel Valeur au 1er janvier 2018
	Annexe I
Les traitements minimaux du tableau ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement minimal annuel déterminé en annexe à la convention UIMM.	Ces traitements minimaux du tableau de l' annexe I suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement minimal annuel déterminé en annexe à la convention UIMM.
Dans le cas où le barème du traitement minimal annuel applicable au 1er janvier de l'année « n » ne serait pas publié par l'UIMM, la commission paritaire visée à l'article 28 se réunit pour fixer, avant le 31 mars de la même année, un coefficient d'évolution des traitements minimaux.	Paragraphe 2 inchangé.

19.1.3. La durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention d'une licence ou d'une qualification Essais - Réceptions, les périodes d'interruption dans l'activité Essais - Réceptions et dans la spécialité du navigant professionnel devant être déduites.	19.1.3. La durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention d'une licence ou d'une qualification Essais - Réceptions, les périodes d'interruption dans l'activité Essais - Réceptions et dans la spécialité du PNE devant être déduites.
Dans le cas de changement de spécialité, l'ancienneté antérieure servant au calcul des échelons est conservée, à l'exception du cas du changement de l'une des spécialités ingénieur/ expérimentateur/ mécanicien, vers l'une des spécialités pilote, où seule la moitié de l'ancienneté est prise en compte.	Dans le cas de changement de spécialité, l'ancienneté antérieure servant au calcul des échelons est conservée, à l'exception du cas du changement de l'une des spécialités ingénieur/ expérimentateur/ mécanicien , vers l'une des spécialités pilote, où seule la moitié de l'ancienneté non-pilote doit être prise en compte.
Ceci ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le traitement fixe mensuel (tableau 19.1.2) ni la position de reclassement en cas d'incapacité (tableau 23.1).	Ceci ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le traitement fixe mensuel du tableau de l'annexe I ni la position de reclassement en cas d'incapacité (tableau 23.1).
Dans le cas d'un navigant détenteur d'une carte de stagiaire avec autorisation de voler seul à bord dans sa spécialité, la durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention de ladite autorisation, étant entendu que la durée du stage homologué ultérieur nécessaire à l'obtention de la licence ou qualification est déduite.	Dans le cas d'un PNE détenteur d'une carte de stagiaire avec autorisation de voler seul à bord dans sa spécialité, la durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention de ladite autorisation, étant entendu que la durée du stage homologué ultérieur nécessaire à l'obtention de la licence ou qualification est déduite.
19.2. Primes de vol (modifié par avenants du 25 mai 2004 et 1er février 2012)	19.2. Primes de vol (modifié par avenants du 25 mai 2004 et 1er février 2012)
Le montant des primes de vol ne peut être inférieur à ce qui constitue le minimum garanti mensuel moyen de primes de vol défini par la réglementation en vigueur et rappelé au paragraphe 20.1.	Paragraphe inchangé.
19.2.1. Régime à caractère forfaitaire de prime de vol La règle générale est la fixation forfaitaire du montant des primes de vol, ce montant forfaitaire de primes de vol étant, ou non, fonction de l'activité aérienne réelle de chaque navigant, ainsi que de vols dans des conditions climatiques extrêmes, sur des avions non climatisés.	19.2.1. Régime à caractère forfaitaire de prime de vol La règle générale est la fixation forfaitaire du montant des primes de vol, ce montant forfaitaire de primes de vol étant, ou non, fonction de l'activité aérienne réelle de chaque PNE , ainsi que de vols dans des conditions climatiques extrêmes, sur des avions non climatisés.
L'accord fixant le forfait est négocié directement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du PN de l'entreprise, ou à défaut, les délégués du PN de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du PN de l'entreprise.	L'accord fixant le forfait est négocié directement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du PNE de l'entreprise, ou à défaut, les délégués du PNE de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du PNE de l'entreprise.
Quand un tel accord a été adopté dans une entreprise, il reste en vigueur pour une durée minimale de 5 ans à la suite de laquelle il est reconduit par tacite reconduction.	Paragraphe 3 inchangé.
À l'issue de cette première période d'application, l'accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.	Paragraphe 4 inchangé.
En cas de dénonciation, l'accord reste applicable jusqu'à la fin de la première année civile suivant celle de la dénonciation.	Paragraphe 5 inchangé.
Pendant la période d'application de l'accord, il reste toujours possible de le modifier par accord entre les parties signataires.	Paragraphe 6 inchangé.
L'accord de forfait dans chaque entreprise doit prévoir une disposition pour la revalorisation annuelle. À défaut de l'existence d'une telle disposition, cette revalorisation serait effectuée sur la base des augmentations des cadres de ladite entreprise.	Paragraphe 8 inchangé.
19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son PN pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention : - protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion (4) (4) Ci-après appelé protocole avions. - protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (5). (5) Ci-après appelé protocole hélicoptères. Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1er pilote (telle que définie au chapitre 5 du protocole avions et au chapitre 8 du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du 1er semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir : - des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, TURBOMECA et Thales Systèmes Aéroportés ;	19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son P. N. pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention : - protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion (4) (4) Ci-après appelé protocole avions. - protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (5) (5) Ci-après appelé protocole hélicoptères. Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1er pilote (telle que définie au chapitre V du protocole avions et au chapitre VIII du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du 1er semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir : - des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Airbus Helicopter, Dassault Aviation, Safran et Thales DMS France ;
- des augmentations générales des cadres de ces mêmes entreprises ;	- des augmentations générales des cadres de ces mêmes entreprises ;
- des augmentations des cadres (6) de ces mêmes entreprises (sommées des augmentations générales et individuelles).	- des augmentations des cadres (6) de ces mêmes entreprises (sommées des augmentations générales et individuelles).
(6) Les cadres considérés sont ceux qui figurent dans le tableau de concordance défini par l'article 23.1.	(6) Les cadres considérés sont ceux qui figurent dans le tableau de concordance défini par l'article 23.1.
Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante : Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; TURBOMECA : 10 % ; Thales Systèmes Aéroportés : 10 %.	Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante : Airbus : 30 % ; Airbus Helicopter 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; Safran : 10 % ; Thales DMS France : 10 %.
En aucun cas la revalorisation de la prime du 1er pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence.	Paragraphe 10 inchangé.
La commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre 8 du protocole avions et au chapitre 9 du protocole hélicoptères)	Paragraphe 11 inchangé.
En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.	Paragraphe 12 inchangé.
Article 20 Salaire mensuel minimum garanti. - Salaire global mensuel moyen	Article 20 Salaire mensuel minimum garanti. - Salaire global mensuel moyen (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Le code de l'aviation civile dans son article A 423.1 définit comme suit le salaire mensuel minimum garanti et le salaire global mensuel moyen, respectivement dénommés SMMG et SGMM dans la présente convention.	Paragraphe inchangé.

<p>20.1. SMMG</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - traitement fixe mensuel ; - minimum garanti mensuel moyen de primes de vols. <p>a) égal au traitement fixe mensuel pour les pilotes ; toutefois ce minimum garanti sera abaissé à 50 % du traitement fixe mensuel pour une activité exercée sur des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à 3 tonnes et d'une puissance inférieure à 700 CV.</p> <p>b) égal à 60 % du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs ;</p> <p>c) égal à 50 % du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs.</p>	<p>20.1. SMMG</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - traitement fixe mensuel ; - minimum garanti mensuel moyen de primes de vols ; <p>- égal au traitement fixe mensuel pour les pilotes d'essais (FTR1 & 2) ; toutefois ce minimum garanti sera abaissé à 50 % du traitement fixe mensuel pour une activité exercée sur des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à 3 tonnes et d'une puissance inférieure à 700 CV ;</p> <p>- égal à 60 % du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs navigants (LFTE1 (*) - INE) ;</p> <p>- égal à 50 % du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs (LFTE1 - MNE ENEA ; LFTE2-MNR ENEB) ;</p> <p>- fixé par l'employeur pour les autres catégories de PNE.</p>
<p>20.2. SGMM</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont un vingt-quatrième des rémunérations totales perçues soit au titre des périodes d'activité, soit pendant les congés, au cours des 24 mois précédant le mois au cours duquel les fonctions ont été interrompues, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des 24 mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, telles que : indemnités de déplacement, d'habillement, de voiture, de mutation, etc.</p>	<p>20.2. SGMM</p> <p>Les éléments de rémunération à retenir sont 1/24e des rémunérations totales perçues soit au titre des périodes d'activité, soit pendant les congés, au cours des 24 mois précédant le mois au cours duquel les fonctions ont été interrompues, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des 24 mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, telles que : indemnités de déplacement, d'habillement, de voiture, de mutation, etc.</p>
<p>La définition ci-dessus du SGMM est celle applicable à un navigant dont la rémunération « Primes de vol » est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2.</p>	<p>La définition ci-dessus du SGMM est celle applicable à un PNE dont la rémunération « Primes de vol » est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2.</p>
<p>En revanche, quand un navigant est adhérent d'un accord fixant forfaitairement le montant des primes de vol conformément aux dispositions du paragraphe 19.2.1, le SGMM est représenté par l'addition du traitement fixe mensuel et du forfait de primes de vol à leurs valeurs à la date à laquelle les fonctions sont interrompues, ainsi que des autres primes habituellement perçues par l'intéressé.</p>	<p>En revanche, quand un PNE est adhérent d'un accord fixant forfaitairement le montant des primes de vol conformément aux dispositions du paragraphe 19.2.1, le SGMM est représenté par l'addition du traitement fixe mensuel et du forfait de primes de vol à leurs valeurs à la date à laquelle les fonctions sont interrompues, ainsi que des autres primes habituellement perçues par l'intéressé.</p>
<p>Article 21</p> <p>Assurances. - Retraite. - Sécurité sociale (Modifié en dernier lieu par avenants du 25 mai 2004 et 1er février 2012)</p>	<p>Article 21</p> <p>Assurances. - Retraite. - Sécurité sociale (Modifié en dernier lieu par avenants du 25 mai 2004, du 1er février 2012 et du 15 mai 2018)</p>
<p>21.1. Les employeurs doivent obligatoirement affilier les navigants aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C. R. P. N.</p>	<p>21.1. Les employeurs doivent obligatoirement affilier les PNE aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C. R. P. N.</p>
<p>21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux personnels navigants une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p>	<p>21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux PNE une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du PNE dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p>
<p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p>Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.</p>	<p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs des PNE.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p>Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PNE.</p>
<p>Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</p>	<p>Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte d'aptitude médicale définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</p>
<p>21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 156 882 € (valeur 2011), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un capital assuré de 234 955,21 € (valeur 2004), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/3 à la charge des employeurs ; - 2/3 à la charge du PN. <p>Au-delà de 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN.</p> <p>Le montant de 418 986,68 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la C. R. P. N.</p>	<p>21.3. Le PNE peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 299 993,00 € (valeur 2018) demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un capital assuré de 470 897,79 € (valeur 2018), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/3 à la charge des employeurs ; - 2/3 à la charge du PN. <p>Au-delà de 470 897,79 € (valeur 2018), la totalité des primes est à la charge du PN.</p> <p>Le montant de 470 897,79 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la C. R. P. N.</p>
<p>21.4. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail.</p>	<p>21.4. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs PNE aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail.</p>
<p>Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC.</p> <p>Les cotisations sont ainsi réparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ; 	<p>Paragraphes inchangés.</p>
<p>- employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.</p>	<p>- employeurs et PNE : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.</p>
<p>L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis pour ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.</p>	<p>Paragraphe inchangé.</p>
<p>21.5. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée.</p>	<p>21.5. Les employeurs mettent à la disposition du PNE les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les PNE auraient éventuellement contractée.</p>

Le GIFAS négocie et propose un contrat-cadre couvrant le risque « Perte de licence temporaire » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.	Paragraphe inchangé.
21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.	21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du PNE lui sont remises.
VI. - Rupture du contrat de travail	VI. - Rupture du contrat de travail
Article 22 Préavis	Article 22 Préavis (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Pendant la période de préavis, et sauf cas d'inaptitude physique, le travail aérien mensuel effectué par le navigant doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membres du PN de l'entreprise.	Pendant la période de préavis, et sauf cas d'inaptitude physique, le travail aérien mensuel effectué par le PNE doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membres du PN de l'entreprise.
En cas d'inaptitude physique reconnue par le CEMPN, puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au navigant déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.	En cas d'inaptitude physique reconnue par le CEMPN, puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au PNE déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.
L'employeur peut également dispenser le navigant d'effectuer le préavis, mais, dans ce cas, il doit lui verser immédiatement et en une seule fois une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du SGMM calculé à la date de son départ.	L'employeur peut dispenser le PNE d'effectuer le préavis, mais, dans ce cas, il doit lui verser immédiatement et en une seule fois une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du SGMM calculé à la date de son départ.
Article 23 Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)	Article 23 Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
Le navigant est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement. Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau ci-après), et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le navigant peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.	Le PNE est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement. Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau ci-après), et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le PNE peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.
	Dans le cas d'un CDD, le reclassement est aussi proposé pour la durée restante du contrat CDD au moment de la perte d'aptitude.

Tableau de concordance		Tableau de concordance	
Classification	Position	Classification	Position
Pilotes d'essais expérimentaux		Pilotes d'essais expérimentaux - FTR1	
1er échelon	Cadre III A	1er échelon	Cadre III A
2e échelon	Cadre III A	2e échelon	Cadre III A
3e échelon	Cadre III B	3e échelon	Cadre III B
4e échelon	Cadre III B	4e échelon	Cadre III B
5e échelon	Cadre III B	5e échelon	Cadre III B
Pilotes d'essais Pilotes de réception Pilotes d'essais d'avions légers		Pilotes d'essais - FTR2 Pilotes de réception Pilotes d'essais d'avions légers	
1er échelon	Cadre II (114)	1er échelon	Cadre II (114)
2e échelon	Cadre II (120)	2e échelon	Cadre II (120)
3e échelon	Cadre III A	3e échelon	Cadre III A
4e échelon	Cadre III A	4e échelon	Cadre III A
5e échelon	Cadre III A	5e échelon	Cadre III A
Ingénieurs navigants d'essais		Ingénieurs navigants d'essais - LFTE1*	
1er échelon	Cadre II (130)	1er échelon	Cadre II (130)
2e échelon	Cadre III A	2e échelon	Cadre III A
3e échelon	Cadre III A	3e échelon	Cadre III A
4e échelon	Cadre III B	4e échelon	Cadre III B
5e échelon	Cadre III B	5e échelon	Cadre III B
Mécaniciens navigants d'essais Expérimentateurs navigants d'essais		Mécaniciens navigants d'essais - LFTE1 Expérimentateurs navigants d'essais A & B (LFTE 1 & 2)	
1er échelon	Cadre II (100)	1er échelon	Cadre II (100)
2e échelon	Cadre II (108)	2e échelon	Cadre II (108)
3e échelon	Cadre II (114)	3e échelon	Cadre II (114)
4e échelon	Cadre II (120)	4e échelon	Cadre II (120)
5e échelon	Cadre III A	5e échelon	Cadre III A
Mécaniciens navigants de réception		Mécaniciens navigants de réception - LFTE2	
1er échelon	Cadre II (100)	1er échelon	Cadre II (100)
2e échelon	Cadre II (100)	2e échelon	Cadre II (100)
3e échelon	Cadre II (100)	3e échelon	Cadre II (100)
4e échelon	Cadre II (108)	4e échelon	Cadre II (108)
5e échelon	Cadre II (120)	5e échelon	Cadre II (120)

<p align="center">Article 24 Indemnité de licenciement (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p>	<p align="center">Article 24 Indemnité de licenciement (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p>
<p>Hormis le cas de faute grave ou lourde, le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement dont le montant varie en fonction de son ancienneté, et comprenant, s'il y a lieu, la période des services aériens effectués dans l'entreprise, avec une carte de stagiaire essais/ réceptions, avec autorisation de voler seul à bord, la période de stage homologué nécessaire à l'obtention de la licence étant déduite.</p>	<p align="center">Paragraphe 1 inchangé.</p>
<p>Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du navigant entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.</p>	<p>Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du PNE entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.</p>
<p align="center">1°, 2°, 3°</p>	<p align="center">1°, 2°, 3° inchangés.</p>
<p align="center">Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et 1er février 2012)</p>	<p align="center">Article 25 Reclassement au sol du PNE (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006, du 1er février 2012 et du 15 mai 2018)</p>
<p>Compte tenu de la spécificité de l'activité du PN et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.</p>	<p>Pour les PNE employés en CDI, compte tenu de la spécificité de l'activité du PNE et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du PNE.</p>
<p>Cette décision peut se prendre, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein.</p>	<p align="center">Paragraphe 2 inchangé.</p>
<p>Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.</p>	<p>Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.</p>
<p>Dans le cas où le PN fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.</p>	<p>Dans le cas où le PNE fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.</p>
<p>Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.</p>	<p>Lorsqu'un PNE est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.</p>
<p>Si le navigant remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.</p>	<p>Si le PNE remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PNE lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.</p>
<p>Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe. Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.</p>	<p align="center">Paragraphe 7 inchangé.</p>
<p>En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN, est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p>	<p>En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre PNE, est calculée au jour d'arrêt de l'activité PNE et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p>
<p align="center">Article 26 Retraite (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)</p>	<p align="center">Article 26 Retraite (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)</p>
<p>26.1 : Départ à la retraite à l'initiative du salarié Le navigant perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que PN dans l'entreprise.</p>	<p>26.1 : Départ à la retraite à l'initiative du salarié Le PNE perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que PNE dans l'entreprise.</p>
<p>Cette indemnité est égale à 1 demi-mois de SMMG par année de présence avec un maximum de 9 mois. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.</p>	<p align="center">Paragraphe 2 inchangé.</p>
<p>26.2 : Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du navigant qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'une retraite CRPN à taux plein ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions prévues par l'article 31.2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de l'UIMM.</p>	<p>26.2 : Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du PNE qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'une retraite CRPN à taux plein ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions prévues par l'article 31.2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de l'UIMM.</p>
<p>Cette mise à la retraite ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite supérieure de 1 mois à l'indemnité de départ à la retraite telle que définie à l'article 26.1. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.</p>	<p align="center">Paragraphe 2 inchangé.</p>

Article 27 Démission. - Décès (Modifié par avenant du 9 juin 2006)	Article 27 Démission. - Décès (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
a) Démission	a) Inchangé
b) Décès :	b) Décès :
L'employeur s'efforce d'obtenir la liquidation rapide du capital dû aux ayants droit et fait éventuellement les avances nécessaires dès l'instant où les ayants droit sont connus en fonction des désignations faites par le navigant.	L'employeur s'efforce d'obtenir la liquidation rapide du capital dû aux ayants droit et fait éventuellement les avances nécessaires dès l'instant où les ayants droit sont connus en fonction des désignations faites par le PNE .
En cas de décès survenu à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'accident en vol, à terre ou sur mer, l'employeur est tenu de se conformer aux volontés exprimées par le navigant ou par sa famille. Tous les frais de la cérémonie et de l'inhumation sont à la charge de l'employeur, et ce pour une classe convenable. L'employeur est tenu d'assurer à ses frais, le transport du corps au lieu d'inhumation désigné en France par la famille, même si le décès a lieu à l'étranger.	En cas de décès survenu à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'accident en vol, à terre ou sur mer, l'employeur est tenu de se conformer aux volontés exprimées par le PNE ou par sa famille. Tous les frais de la cérémonie et de l'inhumation sont à la charge de l'employeur, et ce pour une classe convenable. L'employeur est tenu d'assurer à ses frais, le transport du corps au lieu d'inhumation désigné en France par la famille, même si le décès a lieu à l'étranger.
VII. - Commission paritaire-arbitrage	VII. - Commission paritaire-arbitrage
Article 28 Commission paritaire (Modifié par avenant du 21 décembre 2001)	Article 28 Commission paritaire (Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et du 15 mai 2018)
Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le GIFAS et 5 membres désignés par le SNPAC, et présidée par le président de la commission du personnel navigant du GIFAS.	Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le GIFAS et 5 membres désignés par les syndicats représentatifs au collège PNE , et présidée par le président de la commission du personnel navigant du GIFAS.
Cette commission a pour mission, outre celle définie à l'article 19 :	Cette commission a pour mission, outre celle définie à l'article 19 :
1) D'étudier, mettre au point et établir tout projet de convention nouvelle ou de modification à la présente convention, proposé dans les conditions prévues à l'article 3. Si par suite de désaccord, les travaux de la commission paraissent ne pas pouvoir progresser, la commission peut à titre consultatif, recourir à l'arbitrage dans les conditions définies ci-dessous, à l'article 29.	1) Inchangé.
2) De tenter la conciliation dans les litiges qui lui sont soumis par l'une des parties contractantes, qu'il s'agisse d'un différend collectif ou individuel.	2) Paragraphe 1 inchangé.
Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du GIFAS doit comprendre deux navigants ou anciens navigants d'Essais-Réception.	Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du GIFAS doit comprendre 2 PNE ou anciens PNE .
La commission, saisie à la requête de la partie la plus diligente, doit statuer dans un délai de 2 mois.	2) Paragraphe 3 inchangé.
Article 29 Arbitrage	Article 29 Arbitrage (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Le recours à l'arbitrage peut avoir lieu dans deux cas :	
Premier cas : lorsque la commission paritaire a décidé, dans les cas prévus à l'article 28, de demander un avis consultatif à un tribunal arbitral afin de permettre à ses travaux de se poursuivre. L'une des parties peut imposer à l'autre le recours à l'arbitrage consultatif lorsque la commission paritaire, saisie depuis 6 mois au moins, n'a pas concilié les points de vue. Le délai est porté à 12 mois dans le cas de refonte complète de la convention collective. L'avis émis par le tribunal arbitral doit être soumis à la commission paritaire dans le délai de 2 mois ; si l'une des parties refuse d'entériner cet avis ou toute solution intermédiaire proposée par la commission paritaire, il est dressé procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord.	Premier cas inchangé.
Deuxième cas : lorsque, dans le cas prévu au paragraphe 28.2, la commission paritaire échoue dans son rôle de conciliation, la partie la plus diligente fait connaître à l'autre sa décision de recours à l'arbitrage.	Deuxième cas inchangé.
Procédure d'arbitrage : Dans l'un ou l'autre cas, la procédure d'arbitrage est la même. Dans les 15 jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le GIFAS et le SNPAC désignent chacun un arbitre : les deux arbitres ainsi désignés choisissent, dans les 15 jours de leur nomination, un troisième arbitre pour compléter le tribunal arbitral.	Procédure d'arbitrage : Dans l'un ou l'autre cas, la procédure d'arbitrage est la même. Dans les 15 jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le GIFAS désigne un arbitre et le/ les syndicats désignent ensemble un arbitre les représentants : les 2 arbitres ainsi désignés choisissent, dans les 15 jours de leur nomination, un 3e arbitre pour compléter le tribunal arbitral.
Dans le cas où l'une des parties n'a pas désigné d'arbitre ou si les deux arbitres désignés ne peuvent se mettre d'accord sur le nom du 3e arbitre, la partie la plus diligente saisit, par simple requête, le président de la cour d'appel de Paris afin de voir désigner par lui soit le 2e arbitre, soit le 3e arbitre.	Paragraphe 3 inchangé.
Le tribunal arbitral ainsi composé doit réunir les parties dans le mois de sa constitution. Il doit statuer, sous forme d'avis ou de sentence suivant la nature de l'arbitrage, dans les 3 mois à compter de sa première réunion.	Paragraphe 4 inchangé.
VIII. - Date de prise d'effet et publicité	VIII. - Inchangé.

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif aux salaires

Salaires au 1er janvier 2002

En vigueur non étendu

Grille des planchers de traitement fixe mensuel

Valeurs au 1er janvier 2002

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM (en euros)	
	Pilotes d'essais expérimentaux	Pilotes d'essai, pilotes de réception. Pilotes d'essai avions légers
1er échelon	3 813,36	3 052,65
2e échelon	4 195,35	3 359,85
3e échelon	4 767,51	3 816,61
4e échelon	5 339,68	4 275,00
5e échelon	5 721,67	4 580,58
	Ingénieurs navigants d'essai	Expérimentateurs navigants d'essai
1er échelon	3 566,29	2 382,94
2e échelon	4 102,70	2 740,55
3e échelon	4 637,48	3 099,78
4e échelon	5 172,26	3 457,38
5e échelon	5 529,92	3 694,70
	Mécaniciens navigants d'essai	Mécaniciens navigants de réception
1er échelon	2 415,45	2 057,85
2e échelon	2 777,93	2 366,69
3e échelon	3 138,87	2 675,53
4e échelon	3 501,27	2 982,74
5e échelon	3 740,21	3 190,80

Le 1er échelon commence avec la 1re année de fonctions.

Le 2e échelon commence avec la 3e année de fonctions.

Le 3e échelon commence avec la 5e année de fonctions.

Le 4e échelon commence avec la 10e année de fonctions.

Le 5e échelon commence avec :

- la 15e année de fonctions pour les spécialités " pilotes " ;

- la 17e année de fonctions pour les autres spécialités.

Accord du 18 mars 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'aviation marchande.
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ; Fédération générale des transports CFTC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de favoriser le partage d'un constat sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche du secteur aérien, un groupe de travail paritaire s'est réuni en vue de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

A l'étude de la situation comparée des hommes et des femmes, il est constaté que la branche du transport aérien est composée d'environ 36 % de femmes et 63 % d'hommes au 1er janvier 2006.

Il a été mis en évidence, à cette même date, une inégale représentation des deux sexes dans plusieurs filières, une faible représentation des femmes dans le collège cadres (25 %), un écart de rémunération supérieur à 6 % en défaveur des femmes.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention collective nationale du transport aérien, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

Les organisations syndicales et les entreprises s'attacheront à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs négociations obligatoires en vertu des articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

La branche souhaite soutenir les entreprises du transport aérien dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable.

Le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans certains métiers du transport aérien résulte de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale joue un rôle central dans la mixité des métiers, et il doit être attaché une importance particulière à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des femmes et des hommes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

Afin de répondre à cet objectif, la branche développera plusieurs actions de communication :

- actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers, et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent à fort déséquilibre au global dans la branche ;

- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale ;
- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en oeuvre des mesures transitoires.

L'étude des données de la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisée au niveau de la branche a permis de constater des écarts importants dans les filières suivantes :

- la maintenance ;
- l'informatique ;
- le commercial.

Les entreprises de la branche sont invitées à étudier l'ensemble des filières, et plus particulièrement celles énoncées ci-dessus. Si les écarts sont confirmés en leur sein, elles devront étudier les raisons de ce déséquilibre et rechercher le meilleur moyen de les réduire.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation est une condition déterminante permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications.

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les entreprises doivent ainsi s'assurer, en leur sein, de l'égalité d'accès aux différents dispositifs de formation (plan de formation, congé de formation, DIF, période de professionnalisation...).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation (accord de branche).

L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, est une recommandation qui doit permettre de répondre à l'objectif d'évolution des mentalités et des pratiques.

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Une majoration de 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, afin de suivre une action de formation au titre du DIF en dehors de son temps de travail.

Le bénéfice de cette majoration est ouvert pendant une période de 12 mois à compter du retour de l'intéressé(e).

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les départs et retours en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

La (le) salarié(e) qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction.

Les entreprises, si un besoin en formation est identifié au cours de cet entretien, proposeront au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en oeuvre de périodes de professionnalisation, de bilan de compétence..., prévues par l'accord du 9 septembre 2004).

Article 6

En vigueur étendu

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent accord est réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité professionnelle.

Les postes à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

Dans la branche, au 31 décembre 2005, la proportion de femmes cadres étant inférieure dans le plus grand nombre de filières, y compris dans celles où elles sont majoritairement représentées, chaque entreprise vérifiera si cette situation existe en son sein. Si tel est le cas, l'entreprise recherchera les raisons de cet écart et les moyens de les réduire avec comme objectif de tendre vers une proportionnalité reflétant la part des femmes dans l'entreprise concernée.

Les parties signataires proposeront la réalisation, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'aérien, d'une étude sur le lien éventuel entre mobilité professionnelle et géographique, promotion et sexe. L'observatoire des métiers sera mandaté à cet effet lors de la première réunion du comité de pilotage de l'observatoire, qui se tiendra après la date de signature du présent accord.

Les congés maternité et les congés parentaux ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

Les entreprises de plus de 300 salariés seront particulièrement vigilantes au suivi des indicateurs relatifs aux promotions lors de l'étude du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, et ceci afin de s'assurer de l'égal accès aux fonctions cadre.

Article 7

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'accès à l'ensemble des métiers, les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et devront adapter à la mixité les locaux et les EPI (équipements de protection individuelle).

Conformément à l'accord national interprofessionnel (art. 10.4) les entreprises de la branche chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les entreprises, partenariat avec les collectivités locales).

Article 8

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent le principe défini à l'article L. 140-2 du code du travail selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 8.1

En vigueur étendu

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution. Pendant les congés de maternité et d'adoption, et à la suite de ces congés, la rémunération perçue par la salariée, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne pouvant être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité, ou de congé d'adoption, il est entendu que l'appréciation des salariés concernés se fera sur la base de leur activité pendant la période travaillée.

Article 8.2

En vigueur étendu

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Selon les données du rapport de branche 2005, le salaire de base moyen mensuel des femmes est inférieur de 6 % toutes catégories professionnelles confondues.

S'agissant d'une moyenne sur l'ensemble de la branche, cet indicateur ne reflète pas la situation pouvant exister entreprise par entreprise.

S'agissant d'un indicateur global, il ne permet pas au niveau de la branche de vérifier si l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est ou n'est pas garantie pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté.

Cependant, parce qu'il existe un écart, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein.

L'écart constaté au niveau de la branche dans sa globalité doit être analysé dans chaque entreprise.

Article 9

En vigueur étendu

Article 9.1

En vigueur étendu

Par cet accord, il est rappelé que, conformément aux articles L. 432-3 et L. 132-12 du code du travail, les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un rapport de situation comparée des conditions générales de l'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport est soumis chaque année pour avis motivé au CE (ou DP). Il doit comporter une analyse sur la base d'indicateurs pertinents (art. D. 432-1). Il doit recenser les mesures prises pour l'année écoulée et les objectifs prévus pour l'année à venir.

Selon l'article L. 434-7 du code du travail, les entreprises de 200 salariés et plus doivent constituer une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée.

Les entreprises se baseront sur les indicateurs prévus à l'article D. 432-1 du code du travail.

Elles pourront également retenir pour l'analyse des écarts de rémunération l'indicateur suivant : le salaire de base brut moyen par sexe et par catégorie.

Article 9.2

En vigueur étendu

Par cet accord, les parties signataires conviennent, qu'au-delà de l'obligation légale triennale, le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera établi et étudié chaque année afin d'être en mesure de repérer et d'analyser les tendances d'écart de situation constatés au niveau de la branche.

Chaque année, ce rapport, présenté et discuté initialement en CPNE, sera examiné en commission nationale mixte paritaire du transport aérien. Il doit leur permettre, si nécessaire, de réaliser des recommandations à l'attention des entreprises de la branche.

Il doit permettre de réaliser le bilan de la mise en oeuvre de l'accord qui sera réalisé 3 ans après sa signature.

Ce bilan servira de base à la prochaine négociation triennale sur l'égalité professionnelle.

Chaque entreprise de la branche est invitée à répondre au questionnaire permettant la réalisation de ce rapport et envoyé par l'organisation patronale la plus diligente afin de disposer d'indicateurs les plus représentatifs.

Ce rapport sera élaboré sur la base de celui qui a été élaboré pour l'année 2005.

A l'occasion de la présentation du rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe, les parties signataires s'attacheront à étudier la situation et l'évolution dans la branche de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 10

En vigueur étendu

Les organisations syndicales veilleront à assurer une égale représentation des hommes et des femmes dans leurs délégations.

Article 11

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 12

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien. Cet accord est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires, employeurs ou salariés, avec préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de

révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Avenant du 19 mai 2009 à l'accord du 18 mars 2008 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	FNAM.
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FEETS FO ; FNEMA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Suite au courrier du bureau des relations collectives du travail du 20 février 2009, les parties conviennent, par le présent avenant, de compléter l'omission de la mention du champ d'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien, signé le 18 mars 2008, afin de permettre son extension.

Rectification de l'article 12

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de remplacer le contenu de l'article 12 précité par le texte suivant :

« Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien. Cet accord est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension. »

Formalités de dépôt et d'extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du nouveau code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension simultanée du présent avenant ainsi que de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien, signé le 18 mars 2008, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit nouveau code.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
CAA	Cessation anticipée d'activité
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEMPN	Centre d'expertise médicale du personnel navigant
CGTM	Confédération générale du travail de la Martinique
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CQAH	Certification, qualification, acceptation, homologation.
CRPN	Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
EPI	Equipement de protection individuel
GIFAS	Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales
IFR	Règles de vol aux instruments
PN	Personnel navigant
PNE	Personnel navigant professionnel exerçant des activités d'essais et de réceptions
PV	Procès verbal
RAR	Recommandé avec accusé de réception
SGMM	Salaire global mensuel moyen
SMMG	Salaire mensuel minimum garanti
SNPNAC	Syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile
TURBOMECA	Spécialiste dans la conception, la production, la vente et le soutien de turbines à gaz de petite et moyenne puissance pour hélicoptères
UIMM	Union des industries métallurgiques et minières

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 16	4
	Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 16	4
Arrêt de travail, Maladie	Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 16	4
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 1	1
Congés annuels	Repos et congés payés (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 15	4
Congés exceptionnels	Conditions de déplacement et affectation temporaire (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 12	2
Démission	Démission. - Décès (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 27	8
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 24	8
Maternité, Adoption	Avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention (Avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention)		18
	Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 16	4
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission. - Décès (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 27	8
	Préavis (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 22	7
Prime, Gratification, Treizieme mois	ANNEXE Primes de vols effectués sur avion (Annexe, primes de vols effectués sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991)	Article 3.	10
	ANNEXE Primes de vols effectués sur avion (Annexe, primes de vols effectués sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991)	Article 5	10
	ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères (Annexe primes de vols effectués sur hélicoptères Protocole d'accord du 21 janvier 1991)	Article 5.	12
	ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères (Annexe primes de vols effectués sur hélicoptères Protocole d'accord du 21 janvier 1991)	Article 8.	13
	Traitement fixe mensuel. - Primes de vol (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 19	7
Salaires	Annexe (Avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention)		31
	Salaires au 1er janvier 2002 (Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif aux salaires)		32
Visite médicale	Frais de visite médicale (Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).)	Article 13	4

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1991-01-21	Annexe, primes de vols effectuées sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991	10
	Annexe primes de vols effectués sur hélicoptères Protocole d'accord du 21 janvier 1991	11
	Annexe relative aux primes de vols effectués sur avion, annexe Protocole d'accord du 21 janvier 1991	11
	Annexe relative aux vols sur hélicoptère, annexe A Protocole d'accord du 21 janvier 1991	13
	Annexe relative aux vols sur hélicoptères, annexe B Protocole d'accord du 21 janvier 1991	14
	Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).	1
2001-12-21	Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif à des modifications diverses et aux salaires	15
	Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif aux salaires	31
2004-05-25	Avenant n° 4 du 25 mai 2004 portant modification de la convention	16
2006-06-09	Avenant n° 5 du 9 juin 2006 portant modification de la convention collective	16
2008-03-18	Accord du 18 mars 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien	32
2009-05-19	Avenant du 19 mai 2009 à l'accord du 18 mars 2008 relatif au champ d'application	35
2012-02-01	Avenant n° 6 du 1er février 2012 portant modifications de la convention	16
2018-05-15	Avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention	18

Index alphabétique

A

Accord du 18 mars 2008 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aerien 32
Adoption (Maternite. - Adoption) 32
Annexe 31
Annexe primes de de vols effectues sur avion, annexe 11
ANNEXE primes de de vols effectues sur avion, annexe 11
ANNEXE Primes de vols effectues sur avion 10, 11
ANNEXE primes de vols effectues sur helicopteres 11-13
Annexe primes de vols effectues sur helicopteres 11
Annexe primes de vols effectues sur helicopteres Protocole d'accord du 21 janvier 1991 11
Annexe relative aux primes de vols effectues sur avion, annexe Protocole d'accord du 21 janvier 1991 11
Annexe relative aux vols sur helicoptere, annexe A 13
ANNEXE relative aux vols sur helicoptere, annexe A 13
Annexe relative aux vols sur helicoptere, annexe A Protocole d'accord du 21 janvier 1991 13
Annexe relative aux vols sur helicopteres, annexe B 14
ANNEXE relative aux vols sur helicopteres, annexe B 14
Annexe relative aux vols sur helicopteres, annexe B Protocole d'accord du 21 janvier 1991 14
ANNEXE, primes de vols effectues sur avion 10
Annexe, primes de vols effectues sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991 10
Appareils revises, repares ou modifies 13
Arbitrage 9
Assurances, retraite, securite sociale. 7
Avantages acquis 1
Avenant du 19 mai 2009 a l'accord du 18 mars 2008 relatif au champ d'application 35
Avenant n° 3 du 21 decembre 2001 relatif a des modifications diverses et aux salaires 15
Avenant n° 3 du 21 decembre 2001 relatif aux salaires 32
Avenant n° 4 du 25 mai 2004 portant modification de la convention 16
Avenant n° 5 du 9 juin 2006 portant modification de la convention collective 16
Avenant n° 6 du 1er fevrier 2012 portant modifications de la convention 16
Avenant n° 7 du 15 mai 2018 portant modifications de la convention 18
Avions prototype 10
Avions repares, revises ou modifies 11

C

Champ d'application 1, 35
Commission paritaire 9
Commission paritaire, arbitrage 9
Conclusion et modification du contrat de travail 2
Conditions de deplacement et affectation temporaire 2
Conditions de travail 2
Conges et suspension du contrat de travail 4
Contrat de travail 2
Convention collective nationale du 21 janvier 1991 1
Convention collective nationale du travail aerien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et receptions). 1

D

Date de prise d'effet et publicite 9
Deces (Demission. - Deces) 8
Definition de la prime horaire du premier pilote 12
Definitions 11
Definitions relatives aux appareils 12
Definitions relatives aux types d'activite 12
Demission. - Deces 8
Depart en retraite 9
Developpement de carriere 2
Disparition. - Internement. - Requisition par l'Etat et service militaire 4
Dispositions generales 1
Duree de la convention 1
Duree du travail 2

E

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aerien 32
Engagement, contrat de travail 2
Execution du contrat de travail 2

F

Formalites de depot et d'extension 35
Frais de visite medicale 4

I

I. - Dispositions generales 1
II.- Conclusion et modification du contrat de travail 2
III. - Execution du contrat de travail 2
Inaptitude physique definitive prononcee par le conseil medical de l'aeronautique civile 8
Inaptitude physique temporaire (Maternite. - Inaptitude physique temporaire) 4
Indemnité de licenciement 8
Internement. - Requisition par l'Etat et service militaire 4
IV. - Conges et suspension du contrat de travail 4

M

Maladie. - Maternite. - Inaptitude physique temporaire 4
Maternite. - Inaptitude physique temporaire 4
Modification de la convention 16
Modification de la convention collective 16
Modifications de la convention 16, 18
Modifications diverses et salaires 15

O

Objet du protocole 10, 11
Obligations des employeurs 1
Obligations et attributions du personnel navigant 2

P

Perfectionnement et renouvellement des licences 4
Periode d'essai 2
Plafonnement de primes de vol 11
Plafonnement des primes de vol acquises dans une annee civile 13
Positions speciales 6
Preamble 10, 11
Preavis 7
Primes de vol (Traitement fixe mensuel. - Primes de vol) 6, 7
Primes de vol des avions experimentaux, prototypes, ou de definition de serie 10
Primes de vols effectues sur avion 10
Primes des autres membres d'equipage 10
Primes des autres membres de l'equipage 13

R

Reception des appareils de serie 10, 13
Reclassement au sol du PNE 8
Rectification de l'article 12 35
Remuneration 7
Repos et conges payes 4
Representation du personnel navigant 2
Requisition par l'etat et service militaire (Internement. - Requisition par l'etat et service militaire) 4
Requisition par l'Etat et service militaire (Internement. - Requisition par l'Etat et service militaire) 4
Retraite, securite sociale 7
Rupture du contrat de travail 7

S

Salaire global mensuel moyen (Salaire mensuel minimum garanti. - salaire global mensuel moyen) 7
Salaire mensuel minimum garanti. - salaire global mensuel moyen 7
Salaire mensuel minimum garanti. - salaire global mensuel moyen. 7
Salaires 32
Salaires au 1er janvier 2002 32

T

Tableau de concordance 15
Texte de base 1, 32
Traitement fixe mensuel. - Primes de vol 7

V

V. - Remuneration 7
VI. - Rupture du contrat de travail 7
VII. - Commission paritaire, arbitrage 9
VIII. - Date de prise d'effet et publicite 9
Vols d'essais d'exploration de domaine 13
Vols d'essais difficiles et vols difficiles 14

