Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1612

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635916

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635916

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 07:37

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

- Article 30
- Article 28
- Article 29
- Article 22
- Article 23
- Article 27
- Article 27
- Article 24
- Article 25
- Article 26
- Article 15
- Article 17
- Article 17
- Article 16
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 1
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 5

Avenant salaires en vigueur

Article

Avenant : Annexe, primes de vols effectues sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Article

Article 7

Article 8

Article 5

Article 6

Article 3.

Article 4.

Article 1.

Article 2.

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

Article

Avenant : Annexe primes de vols effectués sur hélicopteres Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Article 1.

Article 2.

Article

Article 9.

Article 7.

Article 8.

Article 5.

Article 6.

Article 3.

Article 4.

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

Article

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

Article

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

Article

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

Article

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

Article

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

Article

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

Article

Article

Avenant : Avenant n° 8 du 7 mai 2024 relatif au contrat de travail

Article

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 30

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 Ier du code du travail.

ART. 28

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.

ART. 29

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.

ART. 22

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 PNE déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.

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 pour la durée totale du préavis, établie sur la base du SGMM calculé à la date de son départ.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

22.1. Préavis dans le cadre d'une démission

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à 3 mois calendaires.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 22.1, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

22.2. Préavis dans la cadre d'un licenciement

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Âge du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
	50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
	Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié. La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 22.2 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 22.2 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration.

Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

22.3. Préavis dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

22.4. Préavis dans le cadre d'une mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

22.5. Préavis dans le cadre d'un licenciement pour motif économique

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

22.6. Préavis dans le cadre d'une inaptitude

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.

ART. 23

Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié PNE bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé par les médecins aéromédicaux qui détermine son aptitude physique et mentale à exercer ses fonctions de navigant.

L'état de santé du PNE peut conduire le médecin aéromédical à prononcer à son égard une inaptitude physique et/ ou mentale à ses activités en vol.

Cette inaptitude est examinée par le pôle médical du personnel navigant (DSAC/ PN/ MED).

Une décision d'inaptitude médicale définitive est du ressort du conseil médical de l'aéronautique civile (CMAC).

Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du code du travail, hormis le cas où l'avis d'inaptitude emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du code du travail, l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte.

Lorsque le PNE est reclassé au sol consécutivement à une inaptitude définitive à ses fonctions de navigant, le statut collectif issu de la convention collective nationale de la métallurgie se substituera entièrement aux dispositions de la présente convention.

Ainsi, lorsque le reclassement au sol sera effectif, le PNE se verra appliquer la classe emploi attachée à son nouveau poste telle que définie par la classification de la convention collective nationale de la métallurgie sans que cette classe emploi ne puisse être inférieure à la classe 11.

En cas de désaccord, une conciliation pourra être demandée dans le cadre de l'article 28.2) de la présente convention.

Ce reclassement s'effectue sans diminution du traitement fixe mensuel tel qu'évalué au moment de son reclassement.

Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail.

Il est entendu que le PNE peut refuser le ou les postes proposés dans le cadre de la procédure de 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 CDD au moment de la perte d'aptitude.

ART. 27

a) Démission

Sauf accord entre les parties, l'inobservation par le démissionnaire du préavis entraîne le versement à l'employeur, à titre d'indemnité, d'une somme égale au SGMM qu'il aurait touché pour la période du préavis restant à courir le jour de son départ anticipé.

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 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 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.

ART. 27

a) Démission

Sauf accord entre les parties, l'inobservation par le démissionnaire du préavis entraîne le versement à l'employeur, à titre d'indemnité, d'une somme égale au SGMM qu'il aurait touché pour la période du préavis restant à courir le jour de son départ anticipé.

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 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 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.

ART. 24

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.

Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du PNE entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.

1° Cas où la carrière de l'intéressé, au sein de l'entreprise, a été effectuée uniquement en qualité de navigant :

L'indemnité est calculée sur la base de 1 mois de SMMG par année d'ancienneté dans l'entreprise, sans que l'employeur soit tenu de dépasser le total de 12 mois.

2° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :

Pour la période de service de navigant, l'indemnité est calculée suivant les dispositions prévues au 1° ci-dessus.

Si le montant de cette indemnité est inférieur à 12 mois de SMMG, on complète l'indemnité à due concurrence, en tenant compte de la période de non-navigant.

Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est calculée selon les dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie, ou de l'accord de l'entreprise si celui-ci est plus favorable, applicable à la date du licenciement, étant entendu que le salaire pris en considération est le dernier traitement global mensuel avant le classement dans le PN.

Ce salaire est majoré en fonction de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi cadre tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie jusqu'à la date de son départ réel de l'entreprise.

3° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :

Les dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie s'appliquent pour le calcul de l'indemnité de licenciement, toutefois celle-ci ne saurait être inférieure à l'indemnité de licenciement acquise au titre du PN à la date de cessation de l'activité de navigant, revalorisée en fonction de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi cadre tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie.

ART. 25

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

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 de 62 ans 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 poste au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.

Lorsque le PNE accepte un poste de reclassement au sol, il se verra appliquer la classe emploi attachée à son nouveau poste telle que définie par la classification de la convention collective nationale de la métallurgie sans que cette classe emploi ne puisse être inférieure à la classe 11.

En cas de désaccord, une conciliation pourra être demandée dans le cadre de l'article 28.2 de la présente convention.

Le reclassement s'effectue sans diminution du traitement fixe mensuel (hors prime de vol) tel qu'évalué au moment de son reclassement, et donne lieu à un avenant au contrat de travail.

Le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application de l'article 26 relatif à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité qui sera versée le jour de son départ à la retraite et revalorisée en fonction de l'évolution des salaires minima hiérarchiques annuels tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie.

Si le salarié fait l'objet d'un licenciement consécutivement à son reclassement au sol, l'indemnité de licenciement due au titre de son activité de PNE est calculée au jour d'arrêt de l'activité du PNE et revalorisée en fonction de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi cadre tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie.

Elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention collective nationale de la métallurgie.

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.

ART. 26

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 collective nationale de la métallurgie, 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 dispositions prévues par la convention collective nationale de la métallurgie.

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 collective nationale de la métallurgie, 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.

ART. 15

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.

ART. 17

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.

ART. 17

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.

ART. 16

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 collective nationale de la métallurgie, 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.

ART. 18

18.1. Mise en disponibilité sans traitement

En complément des dispositions légales (congés sabatiques, 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 collective nationale de la métallurgie 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 *(1)* 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) Il s'agit ici de l'ancienneté PN ; pour les « annuités CRPN », les règles de calculs CRPN s'appliquent.

> **NOTA**
> (1) Egalement dénommé " temps alterné ".

ART. 19

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

19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.

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 en annexe 1. Grille des planchers de traitement fixe mensuel-Valeur au 1er janvier 2024

Ces traitements minimaux du tableau de l'annexe 1 suivent l'évolution moyenne des SMH conventionnels des classes emploi cadre déterminés par la convention collective nationale de la métallurgie.

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.

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-réception 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 non-pilote doit être prise en compte.

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'inaptitude (tableau 23.1).

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

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.

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 aéronefs non climatisés.

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.

Quant 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.

A 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.

En cas de dénonciation, l'accord reste applicable jusqu'à la fin de la première année civile suivant celle de la dénonciation.

Pendant la période d'application de l'accord, il reste toujours possible de le modifier par accord entre les parties signataires.

L'accord de forfait dans chaque entreprise doit prévoir une disposition pour la revalorisation annuelle. A défaut de l'existence d'une telle disposition, cette revalorisation serait effectuée sur la base des augmentations des cadres de ladite entreprise.

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 (ci-après appelé protocole avions) ;

-protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (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 des cadres *(1)* de ces mêmes entreprises (somme des augmentations générales et individuelles).

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.

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 avion et au chapitre 9 du protocole hélicoptère).

En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.

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

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

ART. 20

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.

ART. 21

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.

ART. 6

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.

ART. 7

Objet de la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.

Existence de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

À défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.

Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.

Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives en vigueur.

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale à 4 mois, renouvelable une fois pour une durée maximale totale de 6 mois.

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat à durée déterminée n'est pas renouvelable.

Rupture de la période d'essai : durée du délai de prévenance et exécution

La durée du délai de prévenance et son exécution en cas de rupture de la période d'essai sont fixées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

ART. 8

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.

ART. 9

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 assujetti 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.

ART. 10

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 alinéas 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.

ART. 11

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.

ART. 12

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 dans la convention collective nationale de la métallurgie, 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 la convention collective nationale de la métallurgie.

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 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.

12.3.3. 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 cherge 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 évènements familiaux

Les congés exceptionnels prévus par la loi, la convention collective nationale de la métallurgie 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 subsitue à eux pour maintenir les garanties.

ART. 13

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.

ART. 14

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. *(1)* 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) Salaire global mensuel moyen

ART. 1

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 planchers 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 de la métallurgie.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

Les dispositions relatives au droit syndical de la convention 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.

ART. 5

Les dispositions relatives au droit syndical de la convention 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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 relatif aux salaires

ART. 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.

SECTION 3

Avenant : Annexe, primes de vols effectues sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 5

Les primes des autres membres de l'équipage sont, dans chaque cas, définies par rapport à celle du premier pilote supposée calculée avec k = 1 dans les conditions suivantes :

- 60 p. 100 pour le second pilote et le premier ingénieur ;

- 60 p. 100 pour l'expérimentateur responsable de l'exécution du vol en l'absence d'ingénieur d'essais ;

- 40 p. 100 pour les autres ingénieurs et expérimentateurs ;

- 50 p. 100 pour le premier mécanicien, 30 p. 100 pour les suivants ;

- dans le cas où un appareil nécessite deux membres d'équipage, le deuxième perçoit 60 p. 100 de la prime du premier pilote quelle que soit la spécialité essais/réception.

Dans tous les cas, il est appliqué à la prime ainsi calculée un coefficient k tel que défini à l'article 3.1.

ART. 6

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 formule de l'article 3.1.

ART. 3.

3.1. Définition de la prime du premier pilote

Les primes horaires du premier pilote sont définies pour chaque vol à partir de la formule suivante, en euros 2003 :

PV = (racine carrée de (m:6000)) x (racine carrée de (M/S):250) x k X Ca x Cr x Cz x 429,56 euros ;

- M : est la masse de l'avion à la mise en route exprimée en kg ;

- S : est la surface salaire de référence exprimée en mètres carrés.

k est un coefficient lié à la date de l'obtention de la licence du PN concerné.

k = 1 pour une licence obtenue en 1998 ou auparavant.

k = 0,9 pour une licence obtenue en 1999 ou postérieurement.

...

Nota : Pour un type d'appareil donné, il peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et son P.N. d'une masse forfaitaire, étant entendu qu'en fonction de l'évolution du produit cette masse forfaitaire pourra être révisée en cours de programme.

Dans la formule ci-dessus, dans le calcul du radical racine carrée de M/6 000 la masse M est plafonnée à la valeur de 280 000 kg.

3.2. Définition du coefficient Ca

Ca est un coefficient traduisant la difficulté de l'avion :

- avions de formule expérimentale : Ca varie de 2,5 à 5. Pour ces appareils, un accord est conclu entre l'employeur et son P.N. fixant la valeur initiale et la décroissance éventuelle en fonction des connaissances acquises et des heures de vols cumulées ;

- avions de combat : Ca = 2,5 ;

- autres avions y compris planeurs : Ca = 1.

3.3. Définition du coefficient Cr

Cr est un coefficient de risque et d'exécution. Il est défini dans le texte ci-dessous. Cependant, si des difficultés d'application ou des problèmes nouveaux apparaissaient ils seraient étudiés au sein de chaque société.

3.3.1. Cas des avions de combat et de formule expérimentale

3.3.1.1. Le coefficient Cr est égal à 10 chaque fois qu'il y a exploration dans un des domaines suivants :

Essais cellule :

- vitesse indiquée ;

- nombre de Mach ;

- décrochage ;

- vrille ;

- phénomène vibratoire de structure ;

- facteur de charge et recherche des limites structurales ;

- catapultage et appontage ;

- domaine d'emport de charges extérieures.

Essais moteur sur monomoteur :

- nouvelle loi de régulation ;

- adjonction de vannes de décharge ou de dispositifs analogues ;

- modification de l'aérodynamique de certains aubages ;

- nouvelles chambres ou dispositifs de chambres de combustion ;

- d'une manière générale, chaque fois qu'il y a une modification aérodynamique de la veine ;

- essais de survitesse et phénomènes vibratoires.

Essais d'armement :

- essais d'armement nouveaux ou présentant par rapport aux systèmes déjà essayés une modification notable, par exemple : loi de guidage, modification du système de lancement, modification du propulseur, modification de la charge militaire ;

- essais d'adaptation d'un armement ;

- ouverture du domaine de largage et de séparation ;

- ouverture du domaine de tir, tir à basse altitude.

Essais spéciaux ne rentrant pas dans les catégories précédentes :

Pour ces vols dans lesquels en principe le temps de risque est relativement court le coefficient Cr = 10 est appliqué pendant 1/4 d'heure une ou plusieurs fois sans dépasser la durée du vol.

3.3.1.2. Le coefficient Cr est égal à 2 pour certains vols qui, sans constituer une ouverture de domaine, représentent un risque ou une difficulté d'exécution particulière, par exemple :

Essais cellule :

- vols IFR, ou de nuit avec suivi de terrain ;

- présentation en vol ;

- pannes de commandes de vol à basse altitude ;

- appontage, catapultage ;

- vrille ;

- ravitaillement en vol.

Essais moteurs :

Prévus en 3.3.1.1, mais effectués sur bi ou multimoteurs et essais suivants sur monomoteurs :

- recherche de décrochages moteurs, de limites de surchauffe, etc. ;

- rallumage ;

- dévissage volontaire.

Essais d'armement :

- tirs avec charge militaire ;

- essais avec armements explosifs ;

- essais de lot ;

- démonstration de tir ;

- premiers tirs avec systèmes d'armes à basse altitude.

Essais spéciaux ne rentrant pas dans les catégories précédentes :

Lorsque le temps de risque particulier est court, le coefficient Cr = 2 est appliqué au minimum pendant un quart d'heure.

3.3.1.3. Le coefficient Cr est égal à 1 pour les vols ne présentant pas de risque particulier.

3.3.1.4. Pour les vols de convoyage le Cr est de 0,8 après les trente heures de vol suivant le premier vol.

3.3.2. Cas des avions dont le Ca est égal à 1

3.3.2.1. Le coefficient Cr est égal à 10 chaque fois qu'il y a exploration dans un des domaines suivants :

Essais cellule :

- vitesse indiquée ;

- nombre de Mach ;

- décrochage ;

- vrille ;

- phénomène vibratoire de structure ;

- facteur de charge et recherche des limites structurales ;

- domaine d'emport de charges extérieures ;

- appontage et catapultage ;

- domaine avec accrétions de givre.

Essais moteur sur monomoteur :

Les mêmes que ceux définis en 3.3.1.1.

Essais d'armement :

Les mêmes que ceux définis en 3.3.1.1.

Essais spéciaux n'entrant pas dans les catégories précédentes :

Pour ces vols dans lesquels en principe le temps de risque est relativement court, le coefficient Cr = 10 est appliqué pendant un quart d'heure une ou plusieurs fois sans dépasser la durée du vol.

3.3.2.2. Le coefficient Cr est égal à 2 pour certains vols qui, sans constituer une ouverture de domaine, représentent un risque ou une difficulté particulière, et en outre les vols en dehors du domaine usuel de cette catégorie en raison des missions propres à ce type d'appareil.

Essais cellule :

- présentation en vol ;

- vrille ;

- détermination de V.M.C. ;

- atterrissage de performance ;

- trajectoires de décollage avec panne ;

- parachutage de charges lourdes ;

- appontage et catapultage ;

- essais dans des conditions de fonctionnement nettement dégradées (moteur, commandes de vol, etc.) ;

- vols sur appareil non climatisé par une température sol supérieure à + 38 °C ou inférieure à - 15 °C ;

- ravitaillement en vol.

Essais moteurs :

Comme ceux cités en 3.3.1.2.

Essais d'armement :

Mêmes essais que ceux définis en 3.3.1.2.

Essais spéciaux n'entrant pas dans les catégories précédentes :

Lorsque le temps de risque particulier est court, le coefficient Cr = 2 est appliqué forfaitairement pendant un quart d'heure minimum.

3.3.2.3. Le coefficient Cr est égal à 1 pour les vols d'essais ne présentant pas de risques particuliers et n'appartenant pas aux catégories définies au sous-paragraphe 3.3.2.4, également essais opérationnels ou démonstrations avec emploi des fonctions essentielles d'un système d'armes.

3.3.2.4. Cr particulier pour certains vols.

Essais et démonstrations d'équipements ou de systèmes n'affectant pas le comportement de l'appareil après réception de la version de base : cas général Cr = 0,4 Démonstrations techniques avec pilotes à bord autres que l'équipage normal constructeur Cr = 0,5 Vols d'endurance comportant un programme de vol Cr = 0,4 Vols d'endurance avec personnes à bord autres que navigants professionnels Cr = 0,3 Les vols d'instruction et de formation des équipages clients feront l'objet d'accords particuliers ; le Cr ne pourra pas être inférieur à 0,4.

Convoyages

a) Avant réception de la version de base Cr = 0,5b) Après réception de la version de base Cr = 0,3 3.4. Coefficient d'altitude Cz

Pour les avions de combat :

- Cz est égal à 1 de 0 à 40 000 ft ;

- varie de 1 à 2 de 40 000 ft à 60 000 ft ;

- reste égal à 2 au-delà de 60 000 ft.

Pour les autres appareils Cz est constant et égal à 1 sauf dans le cas des vols dans lesquels l'altitude est un paramètre dimensionnant de l'essai ; pour ces vols le coefficient Cz a la même valeur que pour les avions de combat.

Pour les avions non pressurisés, Cz est égal à 2 pour une durée forfaitaire de un quart d'heure si l'on dépasse 16 000 ft au cours du vol, pour toute la durée du vol si l'altitude dépasse 25 000 ft.

ART. 4.

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.

ART. 1.

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.

ART. 2.

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

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 5

Avenant : Annexe primes de vols effectués sur hélicopteres Protocole d'accord du 21 janvier 1991

Source officielle Légifrance

ART. 1. 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.

ART. 2. 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.

ART. 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.

ART. 9. 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).

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

ART. 8.

Les primes des autres membres de l'équipage sont dans chaque cas définis par rapport à celle du premier pilote supposée calculée k = 1 dans les conditions suivantes :

- 60 p. 100 pour le second pilote et le premier ingénieur ;

- 60 p. 100 pour l'expérimentateur responsable de l'exécution de l'essai en l'absence d'ingénieur d'essais ;

- 40 p. 100 pour l'expérimentateur et les autres ingénieurs ;

- 50 p. 100 pour le premier mécanicien, 30 p. 100 pour les suivants.

Dans le cas ou un appareil nécessite deux membres d'équipage, le deuxième membre perçoit 60 p. 100 de la prime du premier pilote quelle que soit sa spécialité Essais/Réception.

Dans tous les cas, il est appliqué à la prime ainsi calculée un coefficient k tel que défini au début de l'article 5.

ART. 5. Les primes horaires du premier pilote sont définies pour chaque vol à partir de la formule suivante, en euros 2003 :

PV = m1 500 x m/Sb13,5 x k x Ca x Cr x Cp x 429,56 euros ;

PV = (racine carrée de :1500) x (racine carrée de((m/Sb):13,5) x k x Ca x Cr xCp x 429,56 euros ;

- m : est la masse au décollage pour le vol considéré (en kg) ;

- Sb : est la surface balayée par le ou les rotors principaux (en m2).

k est un coefficient lié à la date de l'obtention de la licence du PN concerné.

k = 1 pour une licence obtenue en 1998 ou auparavant.

k = 0,9 pour une licence obtenue en 1999 ou postérieurement.

Nota : Pour un type d'appareil donné, il peut être convenu entre l'employeur et son P.N. une masse forfaitaire, étant entendu qu'en fonction de l'évolution du produit, cette masse forfaitaire peut être révisée en cours de programme.

5.1. Définition du coefficient Ca

Ca est un coefficient traduisant la difficulté de l'appareil et qui prend les valeurs suivantes :

Appareils de formule expérimentale.

Ca varie de 2,5 à 5 : pour ces appareils, un accord est conclu entre l'employeur et son P.N. fixant la valeur initiale et la décroissance éventuelle en fonction des connaissances et des heures de vol cumulées.

Ca = 2

Pour les 10 premières heures de vol du premier prototype.

Ca = 1,75

Pour les 20 heures de vol du premier prototype au-delà des 10 heures àCA = 2.

Pour les 10 premières heures de vol des autres prototypes et prototypes dérivés.

Ca = 1,5

Pour toutes les heures de vol sur prototypes et prototypes dérivés au-delà des heures payées à Ca = 1,75 ou 2 et jusqu'à la perte de la classification prototype ou prototype dérivé telle que définie à l'article 3.

Ca = 1

Pour tous les autres cas.

5.2. Définition du coefficient Cr

Cr est un coefficient de risque et d'exécution.

Cr = 20

Pour les 2 premières heures de vol du premier prototype.

Cr = 10

Pour la première heure de vol des autres prototypes ou prototypes dérivés.

Pour les vols d'exploration de domaine (classe 1 de l'article 4), définis en annexe A avec application d'une durée forfaitaire de 15 minutes par exploration sans dépasser la durée réelle de vol.

Cr = 2

Pour les appareils prototypes et prototypes dérivés pour les 30 heures au-delà des heures payées à Cr = 10.

Pour les vols d'essais difficiles (classe 2 de l'article 4), définis en annexe B avec application d'une durée forfaitaire de 15 minutes par phase difficile sans dépasser la durée réelle du vol.

Cr = 1

Pour les vols classés 3, 4, 9 et 12 à l'article 4.

Cr = 0,85

Pour les vols classés 6 et 7 à l'article 4.

Cr = 0,5

Pour les vols classés 5, 10, 13 et 23 à l'article 4.

Cr = 0,4

Pour les vols classés 8, 11, 15 et 19 à l'article 4.

Cr = 0,3

Pour les vols classés 14, 16, 17 et 18 à l'article 4.

Cr = 0

Pour les vols classés 20, 21, 22 et 24 à l'article 4.

5.3. Définition du coefficient Cp

Cp est un coefficient qui qualifie la propulsion de l'appareil par le nombre de moteurs installés sur l'appareil.

Cp = 3/(n + 2) (étant le nombre de moteurs)

ART. 6.

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 mentionnées 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.

ART. 3.

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.

ART. 4. 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.

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.

Les essais de la classe 1 de l'article 4 qui justifient l'application du coefficient Cr = 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 p. 100.

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 p. 100 autour de NRo.

Nombre de mach en extrémité de pale avançante

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

Atterrissage ou amerrissage en autorisation

Pour ceux effectués à une masse réduite supérieure de 3 p. 100 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 p. 100 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 percussion.

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.

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART.

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 p. 100 de la masse maximale de l'appareil.

Vols au cours desquels l'appareil dépasse une altitude pression de 16 000 ft (pour une durée forfaitaire de 15 minutes comme pour les autres cas d'application de cette liste, quelle que soit la durée passée au-dessus de 16 000 ft).

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 p. 100 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.

Autoration à une masse supérieure à 90 p. 100 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.

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART.

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)

SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

ART. 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.

SECTION 10

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

NOTA

(1) Tableau non reproduit - voir BO CC 2006-30.

SECTION 11

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

Source officielle Légifrance

ART.

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 Ier 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).	

19.2. Primes de vol (Modifié par avenant du 25 mai 2004)	19.2. Primes de vol
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 (1) ; – protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (2).	
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 :	19.2.2.
– 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). Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :	– des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, TURBOMECA et Thales Systèmes aéroportés ;
Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; CGTM : 10 % ; Thales Airborne Systems : 10 %. En aucun cas la revalorisation de la prime du 1er pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence. 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). En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.	Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; TURBOMECA : 10 % ; Thales Systèmes Aéroportés : 10 %.
Article 21 Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale (Modifié en dernier lieu par avenant du 25 mai 2004)	Article 21 Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale
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	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

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 du PN. 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 PN.	professionnelle imputables au service au sens de l'article 16. Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN. 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 PN. 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.
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 : Jusqu'à un capital assuré de 234 955,21 € (valeur 2004), 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 234 955,21 €, la totalité des primes est à la charge du PN. 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.	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 : Jusqu'à un capital assuré de 418 986,68 € (valeur 2011), 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 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN. 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.
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. 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.	Suppression du § 21.4.
	Le 21.5 devient le 21.4 (texte sans changement)
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.	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 : – 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. 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.	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 navigants : 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.
	Le § 21.6 devient 21.5 et modifié comme suit :
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.	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.
	Le § 21.7 devient le 21.6 et modifié comme suit :
21.7. Les copies des contrats d'assurance souscrits par le GIFAS au profit du navigant lui sont remises.	21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.
Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)	Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant
	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.
	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.
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.	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.

SECTION 12

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

Source officielle Légifrance

ART.

Texte initial	Modifications au 15 mai 2018 (en gras dans le texte ci-dessous)
I. – Dispositions générales Article 1er Champ d'application (Modifié par avenants du 21 décembre 2001 et 1er février 2012)	I. – Dispositions générales Article 1er Champ d'application (Modifié par avenants du 21 décembre 2001, du 1er février 2012 et du 15 mai 2018)
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, 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** ».
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.	**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.**
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.	Paragraphe 3 supprimé.
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.	Paragraphe 4 inchangé.
En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclu 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.	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.	Paragraphe 6 inchangé.
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	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

cadres de l'industrie des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs (1)	convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la **métallurgie** (1).
(1) Appelée par la suite convention UIMM.	(1) Appelée par la suite convention UIMM.
Article 2 Obligations des employeurs (Modifié par avenant du 25 mai 2004)	Article 2 Obligations des employeurs (Modifié par avenants du 25 mai 2004 et du 15 mai 2018)
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.	Paragraphe 1 supprimé.
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.	**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.
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.	Paragraphe 3 supprimé.
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.	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.	Paragraphe 5 inchangé.
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.	**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.
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).	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**).
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	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.	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.
Les vols de ces spécialistes sur aéronef biplace doivent garder un caractère exceptionnel, sauf en ce qui concerne les aéronefs de tourisme.	Paragraphe 9 supprimé
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.	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**.
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	**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**

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.	**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 indéterminéeet 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 assujetti 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 assujetti 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	Paragraphe inchangé.

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, 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 ;	Paragraphe 3 inchangé.

– 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	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).	12.3.2. inchangé.

Les voyages par voie maritime sont effectués dans des conditions de confort analogues.	
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 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.	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.
12.3.6. Licenciement En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du navigant au lieu de	12.3.6. Licenciement En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du **PNE** au lieu de résidence

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.	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.	12.3.7. Inchangé.
12.4. Conditions applicables en cas de déplacement et affectation temporaire à l'étranger (Modifié par avenant du 9 juin 2006)	12.4. Conditions particulières de déplacement et affectation temporaire à l'étranger (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.	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 PN doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.	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 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.	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.	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 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 des assureurs, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.	En cas de désistement de **ces assureurs lié aux situations particulières ci-dessus**, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.
Article 13 Frais de visite médicale	Article 13 Frais de visite médicale (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
Les frais de visite médicale périodique du navigant sont à la charge de l'employeur. Le navigant a droit	Les frais de visite médicale périodique du **PNE** sont à la charge de l'employeur. Le **PNE** a droit aux frais de

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.	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 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.	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.
Article 14 Perfectionnement et renouvellement des licences	Article 14 Perfectionnement et renouvellement des licences (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
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.	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.
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.	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 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.	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.
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 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 SGMM (2), tel que défini au paragraphe 20.2.	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.
(2) Salaire global mensuel moyen.	(2) Salaire global mensuel moyen.
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.	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.
IV. – Congés et suspension du contrat de travail	IV. – Congés et suspension du contrat de travail

Article 15 Repos et congés payés 15.1. Congés annuels	Article 15 Repos et congés payés 15.1. Congés annuels (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
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.	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.
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.	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	15.2. Fractionnement des congés (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
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.	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.
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.	**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	15.3. Repos hebdomadaire (Modifié par avenant du 15 mai 2018)
L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.	L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.
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.	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.	15.4. Inchangé.
Article 16 Maladie. – Maternité. – Inaptitude physique temporaire (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)	Article 16 Maladie. – Maternité. – Inaptitude physique temporaire (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
16.1. Dispositions générales	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.	Paragraphe 1 inchangé.
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 navigant à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.	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.	Paragraphe 3 inchangé.
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.	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. Rémunération en cas de maladie ou accident imputable au service
16.2.1. Le navigant cesse son activité PN, avec arrêt de travail (sécurité sociale)	16.2.1. Le **PNE** cesse son activité **PNE**, avec arrêt de travail (sécurité sociale)
	Paragraphe inchangé.
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)	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)
	Paragraphe inchangé.
16.2.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)	16.2.3. Le **PNE** cesse son activité **PNE** et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)
	Paragraphe inchangé.
16.3. Rémunération en cas de maladie/ maternité ou accident non imputable au service	16.3. Rémunération en cas de maladie/ maternité ou accident non imputable au service
16.3.1. Le navigant cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale)	16.3.1. Le **PNE** cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale)

	Paragraphe inchangé.
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)	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)
	Paragraphe inchangé.
16.3.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)	16.3.3. Le **PNE** cesse son activité **PNE** et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)
	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 ;	Paragraphes 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.	Paragraphes inchangés.
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	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.	– 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'inaptitude (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'inaptitude (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 aéronefs 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 aéronefs 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	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 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 ;	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 (sommes des augmentations générales et individuelles).	– des augmentations des cadres (6) de ces mêmes entreprises (sommes 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.
20.1. SMMG Les éléments de rémunération à retenir sont : – traitement fixe mensuel ; – minimum garanti mensuel moyen de primes de vols. 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	20.1. SMMG Les éléments de rémunération à retenir sont : – traitement fixe mensuel ; – minimum garanti mensuel moyen de primes de vols ; – 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

des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à 3 tonnes et d'une puissance inférieure à 700 CV. b) égal à 60 % du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs ; c) égal à 50 % du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs.	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 (LFTE1 (*) – 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 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.	20.2. SGMM 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**.
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.	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 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.	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.
Article 21 Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale (Modifié en dernier lieu par avenants du 25 mai 2004 et 1er février 2012)	Article 21 Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale (Modifié en dernier lieu par avenants du 25 mai 2004, du 1er février 2012 et du 15 mai 2018)
21.1. Les employeurs doivent obligatoirement affilier les navigants aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C. R. P. N.	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 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.	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 du PN. 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 PN.	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 de licence définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.	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 1 156 882 € (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 : Jusqu'à un capital assuré de 234 955,21 € (valeur 2004), 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 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN. 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.	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 : 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 C. R. P. N.
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.	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 ;	Paragraphes inchangés.
– 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.	– 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 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.	Paragraphe inchangé.

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.	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.	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 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre III A Cadre III A Cadre III B Cadre III B Cadre III B	1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre III A Cadre III A Cadre III B Cadre III B 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 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A Cadre III A Cadre III A	1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A Cadre III A Cadre III A
Ingénieurs navigants d'essais		Ingénieurs navigants d'essais – **LFTE1***	
1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (130) Cadre III A Cadre III A Cadre III B Cadre III B	1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (130) Cadre III A Cadre III A Cadre III B 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 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A	1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (114) Cadre II (120) Cadre III A
Mécaniciens navigants de réception		Mécaniciens navigants de réception – **LFTE2**	
1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (120)	1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon 5e échelon	Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (100) Cadre II (108) Cadre II (120)
Article 24 Indemnité de licenciement (Modifié par avenant du 9 juin 2006)		Article 24 Indemnité de licenciement (Modifié par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)	

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.	Paragraphe 1 inchangé.
Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du navigant entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.	Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du **PNE** entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.
1°, 2°, 3°	1°, 2°, 3° inchangés.
Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et 1er février 2012)	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)
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.	**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.	Paragraphe 2 inchangé.
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.	**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.	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 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.	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 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	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.	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.	Paragraphe 7 inchangé.
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.	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.
Article 26 Retraite (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)	Article 26 Retraite (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 15 mai 2018)
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.	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.	Paragraphe 2 inchangé.
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.	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	Paragraphe 2 inchangé.

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.	
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 SNPNAC, 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.	1) Inchangé.
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.	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 SNPNAC 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	Paragraphe 4 inchangé.

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	VIII. – Inchangé.

ART.

Annexe I

Grille des planchers de traitement fixe mensuel valeur au 1er janvier 2018

Classification	Salaire minimum €	Classification	Salaire minimum €
Pilotes d'essais Expérimentaux (FTR1 ou PEX)		Pilotes d'essais (FTR2 ou PE)	
1er échelon	4 981	1er échelon	3 990
2e échelon	5 478	2e échelon	4 390
3e échelon	6 228	3e échelon	4 945
4e échelon	6 973	4e échelon	5 584
5e échelon	7 469	5e échelon	5 982
(LFTE-1* ou INE-A)		(LFTE-2 ou MNR ou ENE-B)	
1er échelon	4 661	1er échelon	3 117
2e échelon	5 359	2e échelon	3 583
3e échelon	6 059	3e échelon	4 051
4e échelon	6 757	4e échelon	4 516
5e échelon	7 219	5e échelon	4 828
(LFTE-1 – MNE ou ENA-A)			
1er échelon	3 155		
2e échelon	3 630		
3e échelon	4 102		
4e échelon	4 585		
5e échelon	4 886		
(*) LFTE1 : s'entend comme un LFTE1 équivalent à un INE (même qualification et/ou même privilèges).			

Le 1er échelon commence le 1er jour de la 1re année de fonction.
Le 2e échelon commence le 1er jour de la 3e année de fonction.
Le 3e échelon commence le 1er jour de la 5e année de fonction.
Le 4e échelon commence le 1er jour de la 10e année de fonction.
Le 5e échelon commence le 1er jour de :
– la 15e année de fonction pour les spécialités « pilotes ».
– la 17e année de fonction pour les autres spécialités.

Les appellations FTR1/2 et LFTE1/2 désignent les qualifications (ratings) et fonctions (LFTE) définies respectivement dans les Part FCL et Part 21 de la réglementation européenne des essais en vol.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 8 du 7 mai 2024 relatif au contrat de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (*en italique* dans le texte ci-dessous)
	A été réalisé l'accord ci-après valant avenant : Compte tenu du changement de l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie à partir du 1er janvier 2024, il est convenu entre les signataires du présent avenant : – que les termes « convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie » sont remplacés par les termes « convention collective nationale de la métallurgie » ; – que les termes « de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM » sont remplacés par les termes « de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi cadre tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie ». Ces modifications seront apportées dans le corps du texte intégral de la convention collective du personnel navigant des essais et réception. Les autres modifications portent sur les articles ci-après :
II. Conclusion et modification du contrat de travail	II. Conclusion et modification du contrat de travail
Article 7 Période d'essai	Article 7 Période d'essai
(Modifié par avenant du 1er mai 2018)	(Modifié par avenants du 1er mai 2018 et du 7 mai 2024)
La période d'essai est conforme à celle définie dans la convention UIMM.	*Objet de la période d'essai* *Conformément à l'article L. 1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.* *En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.* *Existence de la période d'essai* *En application de l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.* *À défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.* *Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.*

	Durée de la période d'essai *La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives en vigueur.* *La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale à 4 mois, renouvelable une fois pour une durée maximale totale de 6 mois.* *Renouvellement de la période d'essai* *La période d'essai du contrat à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale.* *Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat à durée déterminée n'est pas renouvelable.* *Rupture de la période d'essai : durée du délai de prévenance et exécution* *La durée du délai de prévenance et son exécution en cas de rupture de la période d'essai sont fixées conformément aux dispositions législatives en vigueur.*
V. Rémunération	V. Rémunération
Article 19 Traitement fixe mensuel. Primes de vol	Article 19 Traitement fixe mensuel. Primes de vol
(Modifié par avenant du 1er mai 2018)	(Modifié par avenants du 1er mai 2018 et du 7 mai 2024)
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 19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels. 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 en annexe 1. Grille des planchers de traitement fixe mensuel	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 19.1.1. Inchangé 19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau en annexe 1. Grille des planchers de traitement fixe mensuel Valeur au 1er janvier 2024 Annexe 1 *Ces traitements minimaux du tableau de l'annexe 1 suivent l'évolution moyenne des SMH conventionnels des classes*

Valeur au 1er janvier 2018 Annexe 1 Ces traitements minimaux du tableau de l'annexe 1 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.	*emploi cadre déterminés par la convention collective nationale de la métallurgie.* 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. Les autres articles 19.1.3 et 19.2 restent inchangés.
VI. Rupture du contrat de travail	VI. Rupture du contrat de travail
Article 22 Préavis	Article 22 Préavis. Règles communes
(Modifié par avenant du 1er mai 2018	(Modifié par avenants du 1er mai 2018 et du 7 mai 2024)
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 PNE déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis. 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.	§ 1 inchangé § 2 inchangé 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 pour la durée totale du préavis, établie sur la base du SGMM calculé à la date de son départ. *Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.* *22.1. Préavis dans le cadre d'une démission* *Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à 3 mois calendaires.* *La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.* *En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 22.1, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.* *22.2. Préavis dans la cadre d'un licenciement* *Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié,*

sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	***Âge du salarié***	***Durée du préavis***
Inférieure à 2 ans	*Tout âge*	*1 mois calendaire*
Au moins égale à 2 ans	*Tout âge*	*2 mois calendaires*
Au moins égale à 3 ans	*Moins de 50 ans*	*3 mois calendaires*
	50 ans à moins de 55 ans	*4 mois calendaires*
	Au moins 55 ans	*6 mois calendaires*
Au moins égale à 5 ans	*50 ans à moins de 55 ans*	*6 mois calendaires*

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié. La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 22.2 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 22.2 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration.

Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

22.3. Préavis dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	***Durée du préavis***
Inférieure à 2 ans	*1 mois calendaire*
Au moins égale à 2 ans	*2 mois calendaires*

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

22.4. Préavis dans le cadre d'une mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	***Durée du préavis***
Inférieure à 2 ans	*1 mois calendaire*
Au moins égale à 2 ans	*2 mois calendaires*

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

22.5. Préavis dans le cadre d'un licenciement pour motif économique

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

22.6. Préavis dans le cadre d'une inaptitude

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.

Article 23 Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile	Article 23 Reclassement au sol consécutif à une déclaration d'inaptitude définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile

(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 1er mai 2018)	(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006, du 1er mai 2018 et du 7 mai 2024)
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.	*Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié PNE bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé par les médecins aéromédicaux qui détermine son aptitude physique et mentale à exercer ses fonctions de navigant.* *L'état de santé du PNE peut conduire le médecin aéromédical à prononcer à son égard une inaptitude physique et/ ou mentale à ses activités en vol.* *Cette inaptitude est examinée par le pôle médical du personnel navigant (DSAC/ PN/ MED).* *Une décision d'inaptitude médicale définitive est du ressort du conseil médical de l'aéronautique civile (CMAC).* *Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du code du travail, hormis le cas où l'avis d'inaptitude emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du code du travail, l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte.* *Lorsque le PNE est reclassé au sol consécutivement à une inaptitude définitive à ses fonctions de navigant, le statut collectif issu de la convention collective nationale de la métallurgie se substituera entièrement aux dispositions de la présente convention.* *Ainsi, lorsque le reclassement au sol sera effectif, le PNE se verra appliquer la classe emploi attachée à son nouveau poste telle que définie par la classification de la convention collective nationale de la métallurgie sans que cette classe emploi ne puisse être inférieure à la classe 11.* *En cas de désaccord, une conciliation pourra être demandée dans le cadre de l'article 28.2) de la présente convention.* Ce reclassement s'effectue sans diminution du traitement fixe mensuel tel qu'évalué au moment de son reclassement. Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le PNE peut refuser le ou les postes proposés dans le cadre de la procédure de 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 CDD au moment de la perte d'aptitude.
Tableau de concordance		Suppression du 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 *(1)*		
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 et 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)	
Article 25 Reclassement au sol du PNE		Article 25 Cessation d'activité aérienne du PNE
(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006, du 1er février 2012 et du 1er mai 2018)		(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006, du 1er février 2012, du 1er mai 2018 et du 7 mai 2024)

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.	Pour les PNE employés en CDI, compte tenu de la spécificité *de leur activité* et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin *à leur activité aérienne*. 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 de 62 ans* 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 *poste au sol*, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants. *Lorsque le PNE accepte un poste de reclassement au sol, il se verra appliquer la classe emploi attachée à son nouveau poste telle que définie par la classification de la convention collective nationale de la métallurgie sans que cette classe emploi ne puisse être inférieure à la classe 11.* *En cas de désaccord, une conciliation pourra être demandée dans le cadre de l'article 28.2 de la présente convention.* Le reclassement s'effectue sans diminution du traitement fixe mensuel *(hors prime de vol) tel qu'évalué au moment de son reclassement*, et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application *de l'article 26 relatif à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité qui sera versée le jour de son départ à la retraite et revalorisée en fonction de l'évolution des salaires minima hiérarchiques annuels tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie.* *Si le salarié fait l'objet d'un licenciement consécutivement à son reclassement au sol,* l'indemnité de licenciement due au titre de son activité de PNE est calculée au jour d'arrêt de l'activité du PNE et revalorisée en fonction de l'évolution *moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi cadre tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie.* Elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la *convention collective nationale de la métallurgie*. Dans le cas où le PNE fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est

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.	contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.

ART.

Annexe 1

Grille des planchers de traitement fixe mensuel

Valeur au 1er janvier 2024.

(En euros.)

Classification	Salaire minimum
Pilotes d'essais	
Expérimentaux (FTR1 ou PEX)	
1er échelon	5 757
2e échelon	6 334
3e échelon	7 199
4e échelon	8 060
5e échelon	8 633
(LFTE-1 [1] ou INE-A)	
1er échelon	5 388
2e échelon	6 194
3e échelon	7 004
4e échelon	7 810
5e échelon	8 344
(LFTE-1 – MNE ou ENA-A)	
1er échelon	3 648
2e échelon	4 196
3e échelon	4 742
4e échelon	5 300
5e échelon	5 648
(FTR2 ou PE)	
1er échelon	4 612
2e échelon	5 076
3e échelon	5 717
4e échelon	6 454
5e échelon	6 914
(LFTE-2 ou MNR ou ENE-B)	
1er échelon	3 603
2e échelon	4 143
3e échelon	4 683
4e échelon	5 221
5e échelon	5 582
[1] LFTE1 : s'entend comme un LFTE1 équivalent à un INE (même qualification et/ou même privilèges). Les appellations FTR1/2 et LFTE1/2 désignent les qualifications (ratings) et fonctions (LFTE) définies respectivement dans les Part FCL et Part 21 de la réglementation européenne des essais en vol.	

Le 1er échelon commence le 1er jour de la 1re année de fonction.

Le 2e échelon commence le 1er jour de la 3e année de fonction.

Le 3e échelon commence le 1er jour de la 5e année de fonction.

Le 4e échelon commence le 1er jour de la 10e année de fonction.

Le 5e échelon commence le 1er jour de :
– la 15e année de fonction pour les spécialités « pilotes » ;
– la 17e année de fonction pour les autres spécialités.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).