

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1944

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 1 du 12 décembre 2025 à l'avenant n° 23 du 8 décembre 2025 relatif à la rémunération des pilotes et TCM

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635523

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635523

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:26

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 23	•
Article 24	•
Article 6	•
Article 25	•
Article 7	•
Article 26	•
Article 2	•
Article 8	•
Article 27	•
Article 3	•
Article 9	•
Article 4	•
Article 10	•
Article 5	•
Article 11	•
Article 6	•
Article 12	•
Article 7	•
Article 13	•
Article 8	•
Article 14	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 11	•
Article 17	•
Article 12	•
Article 17 BIS	•
Article 13	•
Article 18	•
Article 14	•
Article 19	•
Article 1	•
Article 20	•
Article 2	•
Article 21	•

Article 3	•
Article 22	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 1	•
Article 9	•

Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article	•

Avenant : Annexe II : Durée du travail Avenant du 18 juillet 2003	•
Article 13	•
Article 5	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 6	•
Article 16	•
Article 7	•
Article 17	•
Article 8	•
Article 18	•
Article 9	•
Article 19	•
Article 10	•
Article 20	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 11	•
Article 21	•
Article 3	•
Article 12	•
Article 4	•

Avenant : Avenant n° 12 du 11 juin 2010 portant révision de la convention	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 21 juillet 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance	•
Article 1er	•

Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 1 du 12 décembre 2025 à l'avenant n° 25 du 27 novembre 2025 relatif au transfert du personnel navigant	•
Article 1er	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 23 du 8 décembre 2025 relatif à la rémunération des pilotes et TCM	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 23

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

ART. 24

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

ART. 6

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

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

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

ART. 25

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

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

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

La réintégration doit intervenir dans le mois qui suit, soit la libération, soit la réception de la lettre visée ci-dessus. Le navigant réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de réintégrer le navigant, les dispositions des articles 5, 6 et 9 sont applicables. Il dispose en outre d'un droit de priorité à l'embauchage durant une année à dater de son licenciement.

B. - Périodes militaires de réserve obligatoire

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

ART.
7

L'indemnité de licenciement est calculée à raison de 75 % du salaire global mensuel moyen des douze mois précédents par année de présence, pro rata temporis, avec un maximum de douze mois. Ce calcul ne peut toutefois conduire à une indemnité inférieure à celle qui résulterait de la prise en compte par mois de la moyenne du salaire minimum mensuel garanti des trois derniers mois d'activité. Cette indemnité, lorsqu'elle excède six mois définis précédemment, peut être versée à concurrence de (1) :

- 25 % à la date d'expiration du contrat de travail ;
- 25 % à trente jours ;
- 25 % à quatre-vingt-dix jours ;
- 25 % à cent vingt jours.

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

ART.
26

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

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

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

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

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

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

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

ART.
2

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

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

A.-Révision

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

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

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

B.-Dénonciation

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

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

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

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

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

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

C.-Amendement

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

NOTA

ART.
8

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

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

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

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

ART.
27

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

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

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

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

A. - Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent à tout licenciement d'un ou de plusieurs membres du personnel navigant technique pour motif économique dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

B. - Consultation du comité d'entreprise

(à défaut, des délégués du personnel)

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

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

C. - Ordre des licenciements (1) Si le caractère inévitable de la mesure de licenciement est établi, ou, si une fois les mesures correctives retenues et appliquées le licenciement s'avère toujours nécessaire, l'ordre des licenciements est établi après consultation des délégués syndicaux ou, à défaut, des délégués du personnel.

D. - Règles applicables à la procédure

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

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

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

E. - Indemnité de licenciement pour motif économique

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

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

- 25 % à la date de cessation d'activité ;
- 25 % à trente jours ;
- 25 % à quatre-vingt-dix jours ;
- 25 % à cent vingt jours.* (2)

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

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 septembre 1997, art. 1er).

A. - Communication syndicale

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

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

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

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

B. - Réunions syndicales. - Locaux syndicaux

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

Compte tenu de la nature de l'activité exercée, et afin de leur permettre d'assister aux réunions syndicales statutaires, les employeurs s'engagent à libérer un jour par mois, d'activité non décomptée, les membres du personnel navigant technique désignés par leur organisation syndicale. Il ne pourra résulter de ces non-programmations une indisponibilité globale pour l'ensemble des intéressés supérieure à 5 % de l'effectif du personnel navigant technique. Ces demandes seront présentées par écrit dans tous les cas quinze jours avant le début de la période de programmation en usage dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

C. - Congrès syndicaux

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

D. - Commission paritaire

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

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

ART.
10

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

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

ART.
5

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

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

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

A.-Définitions

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

-lors de la répétition d'incidents aériens ;

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

2. Il y a manquement à la discipline :

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

– définis par l'[article L. 3142-76 du code du travail](#) ou à défaut des usages de la profession.

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

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

B.-Echelle des sanctions

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

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

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

-le licenciement.

C.-Voie de recours

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

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

Le conseil paritaire national

Le conseil paritaire national a pour rôle :

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

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

-de faire toute nouvelle proposition.

1. Composition.

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

2. Saisine.

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

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

-lorsque la sanction est contestée.

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

3. Fonctionnement.

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

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

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

4. Décision.

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

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

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

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

ART. 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. - Collèges électoraux.

B. - Préparation des élections.

C. - Bureau de vote.

D. - Organisation du vote.

A. - Collèges électoraux

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

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

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

B. - Préparation des élections

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. - Bureau de vote

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

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

D. - Organisation du vote

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Jour. - Semaine. - Mois. - Année.

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

- jour :

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

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

- semaine :

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

- mois :

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

- année :

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

2. Temps de vol (cale à cale).

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

3. Temps de mise à disposition.

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

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

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

4. Amplitude d'activité.

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

5. Temps d'escale.

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

6. Repos nocturne complet (RNC).

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

7. Repos récupérateur.

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

8. Repos périodique mensuel.

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

9. Heures de nuit.

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

B. - Limitations

1. Norme et limitation des heures de vol.

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

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

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

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

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

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

2. Limitation du temps de mise à disposition.

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

3. Limitation journalière en heures de vol.

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

4. Cas exceptionnel.

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

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

Ce repos supplémentaire pourra être :

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

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

HEURES DE VOL (maximum)	REPOS COMPENSATEUR (minimum)
Un jour	

9 heures	8 heures
Trois jours	
25 heures	30 heures
Cinq jours	
42 heures	54 heures
Neuf jours	
67 heures	96 heures

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

5. Repos nocturne complet.

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

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

6. Repos récupérateur.

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

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

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

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

7. Repos récupérateur réduit.

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

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

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

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

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

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

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

9. Repos périodiques mensuels.

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

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

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

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

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

10. Mise en place.

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

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

11. Activité au sol.

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

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

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

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

12. Réserves.

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

13. Repas.

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

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

14. Visite médicale.

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

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

15. Convocation d'urgence.

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

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

1. Norme et limitation des heures de vol.

La norme mensuelle de travail est fixée à :

- un mois ... 100 heures ;
- deux mois ... 190 heures ;
- trois mois ... 280 heures ;
- quatre mois ... 350 heures ;
- cinq mois ... 420 heures ;
- six mois ... 500 heures.

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

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

Pendant la période saisonnière les limitations de vol deviennent :

- un mois ... 120 heures ;
- deux mois ... 210 heures ;
- trois mois ... 330 heures.

2. Limitation du temps de mise à disposition.

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

3. Limitation journalière en heures de vol.

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

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

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

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

Ce repos supplémentaire pourra être :

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

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

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

Neuf j. 67 heures 96 heures

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

5. Repos nocturne complet.

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

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

6. Repos récupérateur.

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

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

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

7. Repos récupérateur réduit.

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

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

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

9. Repos périodiques mensuels.

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

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

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

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

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

10. Mise en place.

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

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

11. Activité au sol.

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

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

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

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

12. Réserves.

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

13. Repas.

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

- déjeuner entre 11 heures et 14 heures ;

- dîner entre 18 heures et 21 h 30.

14. Visite médicale.

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

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

ART. 8

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

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

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

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

1. Salaire mensuel.

Le salaire mensuel d'un navigant est constitué :

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

2. Treizième mois.

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

3. Salaire global mensuel moyen.

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

4. Salaire de congés.

Le salaire mensuel est maintenu pendant les congés payés.

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

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

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

5. Salaire des jours fériés légaux.

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

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

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

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

6. Salaire pendant les périodes militaires de réserves obligatoires.

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

7. Ancienneté.

les dispositions suivantes :

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

Elle donne lieu à une majoration calculée comme suit :

- 2 % à partir de la deuxième année ;

- 1 % par année supplémentaire à partir de la troisième, le tout plafonné à 15 % ;

- au-delà de 15 % d'ancienneté acquis sous l'empire de la précédente convention collective nationale, le navigant technique continue à bénéficier de l'ancienneté acquise.

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

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

8. Révision des salaires.

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

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

B. - Grille de salaires

1. Définition.

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

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

2. Majorations.

Majoration pour vol de nuit :

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

Majoration pour heures supplémentaires :

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

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

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

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

- soit paiement de PHI individualisée mensuellement à compter de la 51e heure ;

- soit paiement pour supplément d'heures de vol normales effectuées par rapport aux 500 heures annuelles.

La formule la plus favorable est retenue.

Primes diverses :

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

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

3. Indemnités diverses.

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

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

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

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

4. Valeur.

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

C. - Dispositions complémentaires :

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

ART. 9

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le départ en formation peut être différé :

1. Pour effectifs simultanément absents :

- entreprise de moins de 200 salariés navigants techniques,

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

- entreprise de moins de 10 salariés navigants techniques,

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

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

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

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

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

ART. A. - Préambule

16

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

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

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

B. - Modalités

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

ART.

11

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

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

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

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

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

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

Le régime de rémunération est ainsi déterminé :

A.-En cas d'emploi au sol :

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

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

B.-Dans les autres cas :

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
17
BIS

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

- immédiatement après une adoption ou naissance, la demande doit dans ce cas être présentée un mois avant la fin du congé de maternité (1) ;

- à un moment quelconque, en vue d'élever un enfant, la demande doit être présentée deux mois avant le début du congé parental d'éducation.

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

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

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

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

ART.
13

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

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

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

1. La commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant ait été saisie d'une demande de reclassement des personnes licenciées ;

2. Le président de la commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant ait adressé par écrit une demande de reclassement des personnels navigants licenciés à l'entreprise disposant de postes vacants ;

3. Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) de l'entreprise disposant de postes vacants ait été informé et consulté sur chaque embauchage dans les conditions prévues par le présent avenant.

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

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

NOTA

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

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

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

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

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

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

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

Il existe deux périodes de congés possibles :

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

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

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

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

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

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

B.-Congés exceptionnels

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

...

-naissance ou adoption d'un enfant : trois jours (légaux) ;

-mariage de l'intéressé : six jours ;

-mariage d'un enfant : deux jours ;

-décès du conjoint ou du concubin légal : six jours, portés à dix jours en cas de décès du conjoint ou concubin légal, lorsqu'il y a des enfants à charge de moins de quinze ans ;

-décès d'un enfant : cinq jours ;

-décès du père ou de la mère : quatre jours ;

-décès des grands-parents, beaux-parents, belle-fille ou gendre :

un jour ;

-déménagement : un jour.

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

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

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

C.-Congé parental

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

D.-Disponibilité sans solde

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

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

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

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

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

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

ART.
14

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

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

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

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

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

ART.
19

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

L'absence imprévue du personnel navigant technique doit être notifiée dans les meilleurs délais à l'employeur. Au-delà de trois jours d'absence non motivée, l'employeur peut convoquer le personnel navigant technique par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. (1).

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

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

L'engagement d'un membre du personnel navigant professionnel donne obligatoirement lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit.

Le contrat de travail du personnel navigant technique est normalement à durée indéterminée. Toutefois, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail à durée indéterminée précise notamment :

1. Sa date d'effet.
2. Le lieu d'embauche : lieu de rattachement administratif et social du salarié.

La base d'affectation : lieu d'exercice de l'emploi.

3. La durée de la période d'essai de trois mois : durée pendant laquelle les parties sont libres de se séparer sans indemnités ni préavis.

Cette période peut être renouvelée une fois en prévenant l'intéressé quinze jours avant la fin de la première période. Au-delà, un délai de prévenance d'un mois, inclus dans la période d'essai, sera respecté de part et d'autre au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen attestant l'information des deux parties.

4. La fonction et la classification professionnelles.
5. Le montant de la rémunération et ses modalités de calcul.
6. La durée du préavis à observer en cas de résiliation du contrat, par l'un ou l'autre partie, après la période d'essai.
7. La convention collective applicable qui doit mentionner les obligations définies par l'[article L. 423-1 du code de l'aviation civile](#).

Toute modification à caractère individuel apportée à l'une des clauses du contrat de travail ainsi défini fera, préalablement à son application, l'objet d'une nouvelle notification écrite.

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

A. - Incapacité temporaire

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

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

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

2. Accident. - Maladie.

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

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

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

3. Rechute.

En cas de rechute consécutive à un même accident ou une même maladie, une nouvelle période d'indemnisation telle que prévue aux paragraphes A.1 et A.2 est réouverte (2).

B. - Incapacité définitive

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

Deux possibilités sont offertes au navigant :

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

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

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

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

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

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

La désignation se fait :

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

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

Le refus du navigant n'entraîne pas de rupture de contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis, des indemnités prévues par le contrat et, éventuellement, au bénéfice des dispositions applicables en cas de licenciement pour motif économique.

Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de trois mois, à dater de l'acceptation ou à la fin d'une période scolaire.

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

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

B. - Cas particulier (1)

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

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

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

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

NOTA

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

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

- le décès survenant (à la suite d'une maladie déclarée et reconnue postérieurement à l'embauche) en cours d'exécution du contrat de travail, y compris les périodes de couverture prévues par l'article 20 de la présente convention ;
- le décès par accident ;
- l'invalidité totale ou partielle consécutive à un accident lorsque son taux est supérieur à 20 %.

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

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

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

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

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

A. - Déplacement dans le cadre du contrat de travail

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

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

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

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

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

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

B. - Affectation temporaire dans le cadre du contrat de travail

sur le territoire national

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

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

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

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

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

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

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

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

C. - Affectation temporaire à l'étranger

dans le cadre du contrat de travail

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

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

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

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

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

- l'employeur d'origine fournit l'assistance administrative, juridique et financière nécessaire à la libération du navigant ;
- le navigant perçoit son salaire global mensuel moyen des douze mois précédant son déplacement, son détachement ou son affectation temporaire, soit au titre de la prorogation de plein droit de son contrat, soit par une assurance souscrite à cet effet par son employeur d'origine, et indexé au-delà de douze mois.

L'employeur est tenu d'engager les démarches nécessaires en vue de fournir au salarié expatrié ou en voie d'expatriement les différents titres (carte de travail, carte de séjour, passeport, visas, etc.) exigés par la réglementation du pays concerné. En cas de refus des autorités, le rapatriement du navigant est à la charge de l'employeur.

D. - Détachement

(suspension du contrat de travail)

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

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

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

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

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

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

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

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

A.-Perte de licence provisoire

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

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

B.-Perte de licence définitive

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Six mois pour les hélicoptères monoturbines.
2. Un an pour les hélicoptères biturbines.

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

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

NOTA

La dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par la partie qui en prend l'initiative, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est de trois mois.

Pendant le préavis et afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi, le navigant pourra disposer de six jours ouvrables fractionnables une fois par mois, tels qu'il les fait connaître à son employeur, avec un préavis de quinze jours, à moins qu'il ne préfère bénéficier de vingt jours ouvrables imputables sur la fin du préavis. Les absences ne peuvent entraîner, pour chacun des mois considérés, une rémunération inférieure au salaire moyen des douze derniers mois à l'exclusion des primes de fin d'année, du treizième mois, des primes de vacances, des indemnités constituant un remboursement de frais professionnels.

En cas d'inobservation du préavis par le navigant ou par son employeur et, sauf accord contraire des parties sur ce point, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité compensatrice calculée au prorata de la durée restant à courir sur la base du salaire moyen des douze derniers mois, *à l'exclusion des primes de fin d'année, du treizième mois, des primes de vacances* (1), des indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, tels qu'il s'établit à l'issue du dernier mois ayant précédé la notification de dénonciation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis est effectuée, le navigant licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à verser l'indemnité pour inobservation de ce délai.

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

NOTA

ART.

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

ART.

1

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

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

ART.

9

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

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

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 1 du 12 décembre 2025 à l'avenant n° 23 du 8 décembre 2025 relatif à la rémunération des pilotes et TCM

ART.

1er

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord, hormis les stipulations déjà prévues dans ce dernier, ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

Cet avenant a pour objet de préciser les conditions d'application des dispositions de l'[avenant n° 23](#) aux entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART. 13

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

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

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

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

ART. 5

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

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

ART. 14

(voir textes salaires)

NOTA

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

ART. 15

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

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

ART.
6

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

ART.
16

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

ART.
7

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

ART.
17

La visite médicale est comptée pour un jour programmé.

ART.
8

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

ART.
18

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

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

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

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

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

ART.
9

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

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

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

ART.
19

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

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

-une durée de 46 heures de temps de service par semaine civile équivaut à 35 heures de travail effectif au sens de l'[article L. 212-4 du code du travail](#) ;

-le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 a de l'article 14 du présent accord est porté à 46 heures de temps de service. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 b de ce même article correspond à une durée moyenne hebdomadaire de service de 46 heures sur la durée du cycle.

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

-une durée de 45 heures de temps de service par semaine civile équivaut à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du code du travail ;

-le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 a de l'article 14 du présent accord est porté à 45 heures de temps de service. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires figurant au point 3 b de ce même article correspond à une durée moyenne hebdomadaire de service de 45 heures sur la durée du cycle.

ART.
10

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

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

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

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

ART.
20

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

ART.**1**

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

ART.**2**

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

A.-Temps de service

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

B.-Opération aérienne d'urgence

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

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

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

-du personnel médical requis ;

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

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

C.-Permanence

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

D.-Service de nuit

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

E.-Temps de vol

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

F.-Temps de repos

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

G.-Repos périodique et compensateur

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

H.-Repos nocturne normal

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

ART.
11

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

ART.
21

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

ART.
3

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

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

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

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

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

1. Prérogatives du commandant de bord

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

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

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

2. Autres dérogations

Il peut être dérogé aux limitations de la présente annexe :

- a) Pour prévenir un accident imminent mettant en cause la sécurité de l'équipage et des passagers.
- b) Pour exécuter un vol dans l'intérêt de la sûreté ou de la défense nationale ou d'un service public, sur réquisition d'une autorité publique habilitée à cet effet.

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

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

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

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

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

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

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

ART.

3

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

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

[Article 1er](#)

Champ d'application

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

[Article 2](#)

Durée

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

[Article 4](#)

Exercice de l'action syndicale

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

[Article 5](#)

Relations entre organisations syndicales et employeurs

Le premier paragraphe de l'article 5 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :
Pour permettre l'examen en commun des questions concernant l'entreprise ou la profession, l'employeur ou son représentant recevra sur leur demande les représentants, salariés de l'entreprise, des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise. »

[Article 7](#)

Elections

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

[Article 9](#)

Budget des activités sociales et culturelles

Le titre de l'article 9 devient « Budgets du comité d'entreprise ».
Un dernier alinéa est créé et rédigé comme suit :
« Conformément aux dispositions du code du travail, le comité d'entreprise dispose d'un budget de fonctionnement égal à 0,2 % de la masse salariale brute, versée par l'employeur. »

[Article 10](#)

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

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

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

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

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

[Article 14](#)

Embauchage

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

[Annexe II](#)

Article 12,2, b

Dérogations aux limitations de la présente annexe

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

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

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

« Préambule

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

Article 2, alinéa 2

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

Article 9, alinéa 2

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

Annexe I

Article 11, A,2

« 2. Il y a manquement à la discipline :

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

Article 17, B, alinéa 2

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

Article 22, B,2

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

Article 27

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

Annexe II

Article 2, G

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

Article 5, alinéa 1

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

ART.

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

Cet avenant est composé de 3 parties :

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

Avenant : Accord du 21 juillet 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application du présent accord est constitué des entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique exploitant d'hélicoptère (IDCC 1944).

ART.

2

Le dispositif « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ces actions de formation sont associées à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le dispositif « Pro-A » est destiné aux salariés :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les salariés sportifs ou entraîneurs professionnels.

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#).

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'[article L. 6113-1 du code du travail](#), correspondant au grade maximum autorisé.

Il est rappelé que les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit des parties sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet l'action de formation envisagée est obligatoire.

Cet avenant doit être déposé auprès d'AKTO. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que les salariés de plus de 50 ans ainsi que les salariés représentants du personnel peuvent être pleinement concernés par ce dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance.

ART.**3**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le dispositif « Pro-A » porte sur une durée de 6 à 12 mois et peut être :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, portée à trente-six mois ;
- pour les salariés placés en activité partielle et ceux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés, portée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- *pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont la formation à la qualification exige une durée supérieure à douze mois, portée jusqu'à vingt-quatre mois.* [\(1\)](#)

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures, sauf pour le dispositif CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail. (Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

ART.**4**

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance du rôle de tuteur. Cette fonction assure une meilleure efficacité et accroît la qualité des formations et des actions conduites avec l'alternant.

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance doit être suivi par un tuteur choisi parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise. Le salarié qui exerce pour la première fois la fonction de tuteur doit bénéficier des outils de formation proposés soit par l'entreprise, soit par AKTO, opérateur de compétences du secteur.

Les signataires du présent accord s'appuient sur les travaux menés par l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des compétences de l'aérien afin de définir les métiers les plus critiques liés à des fortes mutations d'activité et d'obsolescence des compétences. Ces travaux sont disponibles sur le site de l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr.

Les deux dernières études importantes ont été conduites dans le cadre de travaux avec le ministère de l'emploi :

- ADEC de l'aérien 2013-2015 avec OPCALIA et la DGEFP avec une étude de cadrage sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'aérien ;
- EDEC numérique inter secteurs en 2018-2019 dans le cadre du plan investissement dans les compétences avec OPCALIA et la DGEFP avec la conduite d'une étude sur « l'impact du numérique sur les métiers de l'aérien ».

Ainsi que sur l'analyse prospective et scénarii d'évolution 2019 dans le cadre des assises du transport aérien.

Les organisations syndicales et patronales s'appuieront notamment sur les travaux paritaires conduits dans le cadre de l'OPMQ de l'aérien afin de faire évoluer la liste des certifications éligibles à « Pro-A » et notamment ceux prévus dans le cadre de l'EDEC de l'aérien 2022-2025.

Le transport par hélicoptère doit se préparer et affronter plusieurs défis au regard des profondes mutations induites par son environnement, qu'il s'agisse de défis technologiques/numériques et écologiques, ou démographiques :

- des défis technologiques et écologiques, avec la transition numérique et la transition environnementale en cours, deux enjeux majeurs qui influent l'un comme l'autre sur l'activité et l'organisation du secteur, sur les conditions d'exercice des métiers, et sur les compétences/qualifications à mobiliser. Il convient donc de former les salariés afin qu'ils acquièrent les compétences répondant à ces deux enjeux, notamment en mobilisant le dispositif « Pro-A » ;
- des défis démographiques, car d'ici une dizaine d'années les départs en retraite vont concerner 20 % des salariés du secteur.

Ces enjeux impactent directement les compétences et qualifications des salariés qui, via un parcours « Pro-A », pourront acquérir les nouvelles compétences ou se reconvertir pour suivre les transformations, notamment numérique. Les parcours « Pro-A » permettront notamment aux salariés de se former :

- aux outils et techniques nécessaires au développement des attitudes pour s'adapter à l'optimisation des opérations et activités techniques ainsi qu'à la gestion et suivi des vols et missions ;
- à pouvoir gérer des opérations à partir d'une vision en temps réel, la centralisation, l'analyse et la vérification de la qualité et de la cohérence des informations qui permettent la prise de décision grâce à des indicateurs de plus en plus fins fournis par les outils numériques ;
- à maîtriser les nouvelles activités de gestion, de réglage et de maintenance des équipements et engins automatisés, qui vont se développer ;
- à mettre en place des solutions s'appuyant sur la réalité virtuelle et la réalité augmentée, à s'adapter à la généralisation de la maintenance prédictive, à utiliser les nouvelles technologies aéronautiques – nouvelle génération d'hélicoptères, de moteurs ;
- à développer les aptitudes à l'anticipation, la capacité à superviser, à vérifier la conformité, l'hétérogénéité des données et la cohérence des opérations, à valider et réactualiser des informations à l'instant T ;
- à animer des équipes dans ce nouveau contexte « numérisé » : les managers devront passer d'une posture de « sachant » à celle de « facilitateur », de « coach ».

Ces évolutions ont des impacts différents sur les métiers et sur les compétences donc sur les formations nécessaires :

- les métiers en mutation, dont les compétences et aptitudes requises vont forcément évoluer dans les années à venir, peuvent nécessiter de nouvelles certifications, la rénovation de certifications existantes, voire la disparition de certifications obsolètes, ou des adaptations des référentiels de compétences pouvant présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences et des qualifications ;
- des métiers en développement ou émergents, pour lesquels le nombre de salariés va augmenter significativement à court et moyen termes ;
- les métiers en tension.

Les certifications listées dans l'annexe, pouvant être mises à jour une fois par an, tiendront compte de ces éléments pour que les parcours « Pro-A » proposés aux salariés de la branche PNT EH puissent ouvrir des opportunités de reconversion ou d'évolution professionnelle.

ART.
6

Les actions de formation réalisées dans le cadre la « Pro-A » sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge pilotées par la section professionnelle paritaire (SPP) du travail et du transport aérien.

L'opérateur de compétences AKTO désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP du transport et du travail aérien à l'initiative de la CPNE.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la « Pro-A » à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP du transport et du travail aérien, à l'initiative de la CPNE (sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du Smic par heure).

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures par bénéficiaire) visés par le présent accord feront l'objet d'une prise en charge forfaitaire pouvant aller jusqu'à 3 000 euros HT maximum par accompagnement.

ART.
7

Les certifications professionnelles obtenues par la voie de la formation ou de la VAE sont :

- les certifications enregistrées au RNCP – diplômes ou titres ;
- les CQP-CQP interbranches ;
- les actions de formations prescrites post jury VAE ;
- les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures) conduisant à une certification annexée au présent accord ;
- une CléA (certification du socle de connaissances et compétences professionnelles) et/ou CléA numérique.

Les partenaires sociaux ont identifié les besoins en certifications faisant l'objet de l'annexe du présent accord. Ces certifications correspondent aux compétences qui comportent un risque d'obsolescence ou en forte évolution, dû aux évolutions technologiques et environnementales décrites ci-dessus, ou aux difficultés de recrutement lorsque ces métiers sont en tension.

Ainsi, au vu de ces travaux, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles [L. 6121-2](#) et [L. 6323-6](#) du code du travail, sont éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles qui figurent dans l'annexe jointe au présent accord regroupées par grande filière professionnelle/métiers.

Un bilan annuel du présent accord sera fait sur la base des informations communiquées par AKTO à la SPP. L'annexe fera l'objet d'une réunion annuelle du groupe technique paritaire afin d'étudier et de faire évoluer si nécessaire, sur proposition des organisations représentatives patronales et salariales de la branche PNT EH, la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A ». Si besoin l'évolution de cette annexe fera l'objet de négociation afin de conclure un avenant au présent accord.

ART.
8

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour suivant son extension.

ART.
9

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord, hormis les stipulations déjà prévues dans ce dernier, ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
10

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé.

ART.
11

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Annexe
Certifications éligibles à la Pro-A

Métiers	Titres, diplômes, CQP	Code RNCP
Maintenance		
Mécanicien	CAP aéronautique – 3 options :	
	– systèmes	17483
	– avionique	17479
	– structure	17482
	Bac pro aéronautique – 3 options :	
	– systèmes	17474
	– avionique	17475
	– structure	17477
	Bac pro aéronautique – Aviation générale	17484
	BTS aéronautique	1078
	Mention complémentaire aéronautique – 4 options :	
	– avionique	29133
	– technicien en soudage	24919
	– hélicoptères moteurs à pistons	29139
	– hélicoptères moteurs à turbine	29140
Assistant technique	Licences pro – Métiers de l'industrie :	30129
	– industrie aéronautique	
	– équipements aéronautiques et spatiaux	
	– propulsions aéronautique et spatiale	
	– structures aéronautiques et spatiales	
Opérateur maintenance	CQPM 007 opérateur matériaux composites haute performance	28239
	MC4 CND agent de contrôle non destructif	955
Technicien de maintenance	BTS électrotechnique	35346
Assistant maîtrise d'ouvrage	LP génie civil et construction	30142
Agent de contrôle qualité	CQPM agent de contrôle qualité dans l'industrie	31054
Spécialiste ingénierie méthode	Manager de l'amélioration continue : amélioration des process	36063
Logistique		
Technicien logistique	CAP conducteur routier de marchandises	5377
	Bac pro logistique	1120
	LP logistique et transports internationaux	29990
	TP agent magasinier	1852
	TP manutentionnaire d'aéronautique	34957
Exploitation		
Agent d'opérations sur piste	Flight dispatcher (agent d'opérations)	34587
	Licence gestion de la sécurité et exploitation aéronautique	34855
	CQP agent de sûreté aéroportuaire	34487
Systèmes d'information		
Spécialiste données/cybersécurité	TP technicien réseaux IP	35295
	Opérateur en cybersécurité	34975
	Expert en informatique et systèmes d'information	34567

	Data scientist	34545
Support / transverses / Environnement		
Chef d'équipe/Manager	LP management et gestion des organisations	30086
	DipVigrM – diplôme visé du programme grande école	25440
	Manager de proximité	35221
	DUT information communication option communication des organisations	20657
Formateur	Responsable projets et ingénierie en formation	25508
Comptable / Financier	Assistant de comptabilité et d'administration en PME / TPE	35980
	BTS comptabilité et gestion	35521
Chargé de développement durable	BTS métiers des services à l'environnement	20692

ART.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ».

Le présent accord est relatif à la mise en place de la reconversion ou la promotion par l'alternance (« Pro-A ») au sein de la branche professionnelle couverte par la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (CCN PNT EH IDCC 1944).

Dans l'accord il sera donc fait mention de la branche, à savoir la branche couverte par la CCN PNT EH Le choix qui est fait de conclure un accord collectif étendu « Pro-A » définissant la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, renforce le rôle des organisations syndicales et patronales de la branche à travers la mise à disposition d'outils venant soutenir tant les projets des salariés en lien avec les besoins des entreprises que les réorganisations de ces dernières.

Il ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de formation d'adaptation à l'emploi.

Les signataires du présent accord entendent souligner l'importance d'un tel dispositif qui concourt au maintien dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise, notamment à la suite de la crise sanitaire du SARS-CoV2 qui fragilise le secteur.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 1 du 12 décembre 2025 à l'avenant n° 25 du 27 novembre 2025 relatif au transfert du personnel navigant

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord, hormis les stipulations déjà prévues dans ce dernier, ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

Cet avenant a pour objet de préciser les conditions d'application des dispositions de l'[avenant n° 25](#) aux entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 7

Avenant salaires : Avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1er décembre 2018

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC : 1944) afin de tenir compte de l'inflation constatée en 2018.

ART.

2

Les parties signataires conviennent de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après, à compter du 1er décembre 2018.

Fonction exercée dans l'entreprise	PPH/CPL (H)	PPH IFR/CPL (H) IR	PLH/ATPL (H)
Salaire brut en euros de base sans ancienneté	3 035	3 702	4 734
Salaire brut en euros de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :			
2 ans	3 096	3 776	4 829
3 ans	3 126	3 813	4 876
4 ans	3 156	3 850	4 924
5 ans	3 187	3 887	4 971
6 ans	3 217	3 924	5 018
7 ans	3 247	3 961	5 066
8 ans	3 278	3 998	5 113
9 ans	3 308	4 035	5 160
10 ans	3 338	4 072	5 208
11 ans	3 369	4 109	5 255
12 ans	3 399	4 146	5 303
13 ans	3 430	4 183	5 350
14 ans	3 460	4 220	5 397
15 ans	3 490	4 257	5 444

Pour les pilotes agricoles :

Pour 330 heures de vol par an (en euros)	2 393
Prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol (en euros)	60

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

ART.
3

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

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

- dans le cas des activités définies aux articles 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 441 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 485 €.

ART.
4

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une meilleure représentation des femmes au sein de la profession.

Les parties signataires incitent également les entreprises à veiller au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
5

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

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
6

En raison de la nature de ses stipulations, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
7

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération minimale garantie qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) (article 2) et des primes (article 3), et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 27 août 2019 - art. 1)

ART.
8

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

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

ART.
9

Les dispositions du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

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

ART.

Conformément à la clause de revoyure de l'[avenant n° 19](#) relatif aux salaires 2018 du 15 avril 2018, les partenaires sociaux de la branche des exploitants d'hélicoptères se sont réunis en commission nationale mixte le 11 décembre 2018 pour étudier l'opportunité de revaloriser les salaires minima.

Au regard de l'inflation constatée au titre de l'année 2018, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1er décembre 2018.

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 8 décembre 2025 relatif à la rémunération des pilotes et TCM

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant porte sur l'évolution de la rémunération des équipages et particulièrement sur la mise à jour de la grille des salaires des pilotes et des TCM de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

ART.

2

Une prime « Jumelles de vision nocturne » (JVN) est créée et sera attribuée aux personnels exerçant en JVN.

Montant de la prime :

- pilote : 300 € brut ;
- TCM : 150 € brut.

ART.

3

Les parties signataires ont convenu d'une évolution des rémunérations en 2026 en deux phases, conformément aux tableaux en annexe et en tenant compte des prévisions de l'inflation pour 2026.

ART.

4

Pour les salariés pilotes CDB en H24 (annexe 2, article 3.3) :

- prime SAMU portée à 576 € brut ;
- prime commandant de bord portée à 500 € brut ;
- prime JVN portée à 480 € brut.

Pour les salariés TCM en H24 (annexe 2, article 3.3)

- prime SAMU portée à 568 € brut ;
- prime JVN portée à 240 € brut.

Pour les salariés pilotes CDB en H12 (annexe 2, articles 3.1 et 3.2)

- prime SAMU portée à 523 € brut ;
- prime commandant de bord portée à 500 € brut ;
- prime JVN portée à 480 € brut.

Pour les salariés TCM en H12 (annexe 2, articles 3.1 et 3.2)

- prime SAMU portée à 523 € brut ;
- prime JVN portée à 240 € brut.

Si toutefois, l'obligation d'exercer en JVN devait ne pas s'appliquer à l'ensemble des pilotes et TCM, le SNEH s'engage à proposer une autre répartition de l'augmentation des primes au dernier trimestre 2026.

ART.

5

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

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
6

En application de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».

(Arrêté du 19 mars 2026 - art. 1)

ART.
7

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

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

ART.
8

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire aux dates fixées par le présent accord, dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès de la direction générale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire, un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension publié au Journal officiel.

Annexe
Revalorisations salariales mensuelles

En brut, hors ancienneté, 13e mois et mutuelle.

Au 1er janvier 2026	Pilote H24	Pilote H12	MET H24	MET H12
Salaire de base	3 419	3 419	1 838	1 838
Prime SAMU	547	496	495	450
Prime CBD	448	448		
Prime PPL			90	90
Total	4 414	4 363	2 423	2 378

Au 1er juillet 2026	Pilote H24	Pilote H12	MET H24	MET H12
Salaire de base	3 603	3 603	1 874	1 874
Prime SAMU	576	523	504	459
Prime CBD	472	472		
Prime PPL			90	90
Total	4 651	4 598	2 468	2 423

Au 1er janvier 2027	Pilote H24	Pilote H12	MET H24	MET H12
Salaire de base	3 603	3 603	1 874	1 874
Prime SAMU	576	523	568	523
Prime CBD	500	500		
Prime PPL			90	90
Total	4 679	4 626	2 532	2 487

Prime JVN				
	480	240		
Total	5 159	5 106	2 772	2 727

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission nationale mixte (CNM) à plusieurs reprises en 2025 afin de négocier l'évolution des rémunérations des pilotes et TCM.

La dernière CNM s'est tenue le 12 novembre 2025.

Au vu des discussions conjointes des partenaires sociaux avec le ministère de la santé, des conditions économiques connues à ce jour et des prévisions d'inflation, les parties signataires conviennent de revaloriser les rémunérations au 1er janvier 2026.

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).