



**TRAVAIL AÉRIEN (PERSONNEL NAVIGANT DES ESSAIS ET RÉCEPTIONS)**  
**Convention Collective Nationale du 21 janvier 1991**

**mise à jour le 29/10/2013**

# Sommaire

<b>Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 21 janvier 1991.....	1
I. - Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Obligations des employeurs.....	1
Durée de la convention.....	2
Avantages acquis.....	2
Droit syndical, représentation du personnel navigant.....	3
II.- Conclusion et modification du contrat de travail.....	3
Engagement, contrat de travail.....	3
Période d'essai.....	3
Développement de carrière.....	3
III. - Exécution du contrat de travail.....	3
Durée du travail.....	3
Obligations et attributions du personnel navigant.....	4
Conditions de travail.....	4
Conditions de déplacement et affectation temporaire.....	4
Frais de visite médicale.....	5
Perfectionnement et renouvellement des licences.....	6
IV. - Congés et suspension du contrat de travail.....	6
Repos et congés payés.....	6
Maladie, inaptitude physique temporaire.....	6
Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire.....	7
Positions spéciales.....	9
V. - Rémunération.....	10
Salaire mensuel minimum garanti salaire global mensuel moyen.....	11
Assurances, retraite, sécurité sociale.....	11
VI. - Rupture du contrat de travail.....	12
Préavis.....	12
Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile.....	12
Démission.....	12
- Décès.....	12
Indemnité de licenciement.....	13
Reclassement au sol du personnel navigant.....	13
Départ en retraite.....	13
VII. - Commission paritaire, arbitrage.....	14
Commission paritaire.....	14
Arbitrage.....	14
VIII. - Date de prise d'effet et publicité.....	15
Textes Attachés.....	16
ANNEXE, primes de vols effectuées sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991.....	16
Préambule.....	16
Objet du protocole.....	16
Primes de vol des avions expérimentaux, prototypes, ou de définition de série.....	16
Avions prototype.....	19
Primes des autres membres d'équipage.....	19
Réception des appareils de série.....	20
Avions réparés, révisés ou modifiés.....	20
Plafonnement de primes de vol.....	20
ANNEXE primes de vols effectués sur avion, annexe Protocole d'accord du 21 janvier 1991.....	20
DEFINITIONS.....	21
ANNEXE primes de vols effectués sur hélicoptères Protocole d'accord du 21 janvier 1991.....	21
Préambule.....	21
Objet du protocole.....	21
Définitions relatives aux appareils.....	22
Définitions relatives aux types d'activité.....	22
Définition de la prime horaire du premier pilote.....	23
Réception des appareils de série.....	24
Appareils révisés, réparés ou modifiés.....	24
Primes des autres membres de l'équipage.....	24
Plafonnement des primes de vol acquises dans une année civile.....	25
ANNEXE relative aux vols sur hélicoptère, annexe A Protocole d'accord du 21 janvier 1991.....	25
VOLS D'ESSAIS D'EXPLORATION DE DOMAINE.....	25
ANNEXE relative aux vols sur hélicoptères, annexe B Protocole d'accord du 21 janvier 1991.....	26
VOLS D'ESSAIS DIFFICILES ET VOLS DIFFICILES.....	26
Modifications diverses et salaires Avenant n° 3 du 21 décembre 2001.....	27
Tableau de concordance.....	28
Modification de la convention Avenant n° 4 du 25 mai 2004.....	28
Modification de la convention collective Avenant n° 5 du 9 juin 2006.....	29
Avenant n° 6 du 1er février 2012 portant modifications de la convention.....	29
Textes Salaires.....	32
SALAIRES Avenant n° 3 du 21 décembre 2001.....	32
Salaires au 1er janvier 2002.....	32

# Sommaire

<b>Accord du 18 mars 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien.....</b>	<b>33</b>
Texte de base.....	33
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien.....	33
Textes Attachés.....	37
Avenant du 19 mai 2009 à l'accord du 18 mars 2008 relatif au champ d'application.....	37

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

## Texte de base

### Convention collective nationale du 21 janvier 1991

Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales.

Syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile.

#### I. - Dispositions générales

##### Champ d'application.

##### Article 1

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue en application des articles L.132-1 et suivants du livre 1er du code du travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : P.N.). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère.

La présente convention est également applicable au personnel catégorie essais et réception, registre DE, R, dont l'activité principale est celle d'exercer des vols d'essais liés à des tests de cabine.

En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.

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

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

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

Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention le sont par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs (1).

##### Obligations des employeurs.

##### Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25 mai 2004 BO conventions collectives 2004-49.

Les entreprises adhérentes s'engagent à respecter la législation et les réglementations en vigueur concernant le P.N. devant effectuer les vols d'essai et de réceptions.

La rédaction du manuel d'opérations est établie, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages après consultation du ou des délégués syndicaux du PN de l'entreprise, ou, à défaut, des délégués PN de l'entreprise, ou, à défaut, de l'ensemble du PN de l'entreprise.

Toutefois, lors de certains vols d'essais ou de réceptions et lorsque des exigences sont formulées soit par l'Etat, soit par un client éventuel, soit par un fournisseur, soit par un donneur de licences, soit par un Etat étranger, du personnel titulaire d'un brevet ou d'une licence de navigant professionnel ou mandaté nommément par son Gouvernement, et, dans les deux hypothèses, non possesseur d'un brevet ou licence mention " Essais-Réceptions ", peut être présent à bord de ces vols.

Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par du P.N. professionnel ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage.

Ces spécialistes ne peuvent intervenir en vol qu'avec l'accord du commandant de bord et du responsable de l'essai présent à bord. Ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle du P.N.. Ils ne doivent participer ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines ni à des vols comportant des risques particuliers. En outre, l'activité aérienne de ces spécialistes ne doit pas dépasser vingt-cinq vols ou vingt-cinq heures de vol par an (selon les cas, l'activité ne doit pas dépasser la notion la plus grande des deux).

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

Les vols de ces spécialistes sur aéronef biplace doivent garder un caractère exceptionnel, sauf en ce qui concerne les aéronefs de tourisme.

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

Il reste de la responsabilité normale du commandant de bord d'accepter la présence à bord de ce personnel et de s'assurer qu'il a reçu l'information relative aux procédures de sécurité.

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

### **Durée de la convention.**

#### **Article 3** En vigueur non étendu

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

##### a) Modification :

Toute demande de modification, par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à modification, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.

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

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

##### b) Dénonciation :

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

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

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

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

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

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

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

### **Avantages acquis.**

#### **Article 4** En vigueur non étendu

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'entreprise antérieurement à sa mise en vigueur.

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

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

## **Droit syndical, représentation du personnel navigant.**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention UIMM du 12 septembre 1983, s'appliquent de plein droit aux PN régis par la présente convention.

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque syndicat est défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres du PN, ce personnel peut procéder à l'élection d'un délégué du personnel et d'un délégué du personnel suppléant, propres au PN. L'élection a lieu selon la procédure habituellement suivie pour les élections de délégués.

Les navigants sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un délégué du P.N.

## **II.- Conclusion et modification du contrat de travail**

### **Engagement, contrat de travail.**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

Nul ne peut être engagé en qualité de navigant d'essais ou réceptions s'il ne remplit les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

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

Toute modification d'une disposition figurant dans le contrat de travail fait l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Si celui-ci ne l'accepte pas, ceci est considéré comme une rupture de contrat du fait de l'employeur.

Tous les personnels navigants essais-réceptions sont cadres.

### **Période d'essai.**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

L'engagement d'un navigant comporte une période d'essai de 3 mois pour les débutants dans l'emploi considéré et d'un mois pour les navigants ayant déjà exercé cet emploi.

Les deux périodes ci-dessus peuvent être renouvelées d'une durée égale, notamment dans le cas où, pour une raison de force majeure, le navigant n'a pas été en mesure d'exécuter, pendant la période d'essai, le travail qui lui a été confié par l'employeur.

Pendant cette période, chacune des parties peut reprendre sa liberté sans indemnité en observant un préavis d'une semaine.

### **Développement de carrière.**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

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

## **III. - Exécution du contrat de travail**

### **Durée du travail.**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

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

Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le personnel navigant essais et réceptions n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol.

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

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

### **Obligations et attributions du personnel navigant.**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 6 mai 1998 BO conventions collectives 98-24.

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

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

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

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

### **Conditions de travail.**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

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

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

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

L'employeur s'engage d'autre part :

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

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

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

Lorsqu'un navigant exerce une activité aérienne relevant d'un autre domaine, les dispositions réglementaires propres à cette activité, notamment celles concernant les temps de repos, s'appliquent.

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

### **Conditions de déplacement et affectation temporaire.**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

12.1. Définition du déplacement et de l'affectation temporaire

Déplacement :

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

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

Affectation temporaire :

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

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

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

- la nouvelle base d'affectation du navigant ;

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

## 12.2. REGLES GENERALES

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

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

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

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

## 12.3. CONDITIONS APPLICABLES AUX DEPLACEMENTS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

Ces conditions doivent assurer au navigant un niveau de vie et de confort tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.

### 12.3.1. VOYAGES AERIENS.

Ils sont effectués par lignes régulières ou vol organisé par l'entreprise chaque fois que la mission est compatible avec l'emploi de tels moyens de transport.

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

- Toutefois, lorsqu'un travail aérien est susceptible d'être effectué dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent :

- a) en classe affaire, si la durée cumulée de vol pour arriver à destination dépasse 4 heures ;
- b) en 1re classe si la durée cumulée de vol pour arriver à destination dépasse 6 heures ou si cette durée dépasse 4 heures dans l'un des 3 cas suivants :

- la classe affaire n'existe pas ;
- la classe affaire présente un inconfort notoire ;
- le vol est effectué de nuit.

Conditions applicables aux voyages aériens

Les navigants voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise. Toutefois, lorsqu'un travail aérien est susceptible d'être effectué dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaire, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4 heures.

Toutefois, si la classe affaire n'existe pas ou présente un inconfort notoire ou si le vol est effectué de nuit, le voyage s'effectuera en 1re classe.

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

## 12.4. CONDITIONS APPLICABLES EN CAS DE DEPLACEMENT ET AFFECTATION TEMPORAIRE A L'ETRANGER

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

12.4.1. (supprimé par l'avenant du 9 juin 2006)

12.4.2. (supprimé par l'avenant du 9 juin 2006)

12.4.3. FORMALITES AVANT LE DEPART.

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

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

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

En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf paragraphe 21.3).

En cas de désistement des assureurs, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.

## **Frais de visite médicale.**

### **Article 13**

En vigueur non étendu

Les frais de visite médicale périodique du navigant sont à la charge de l'employeur. Le navigant a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale du personnel navigant (C.E.M.P.N.) de son choix, dans une limite géographique raisonnable.



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

### **Perfectionnement et renouvellement des licences.**

#### **Article 14**

En vigueur non étendu

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

En contrepartie, les chefs d'entreprise sont tenus de faire effectuer par leur navigant les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.

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

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

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

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

### **IV. - Congés et suspension du contrat de travail**

#### **Repos et congés payés.**

#### **Article 15**

En vigueur non étendu

##### 15.1. Congés annuels

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

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

##### 15.2. Fractionnement des congés

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

Dans le cas où un navigant serait rappelé pour les besoins du service, il lui serait accordé un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seraient remboursés.

##### 15.3. Repos hebdomadaire

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

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

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

#### **Maladie, inaptitude physique temporaire.**

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

##### 17.1. Disparition

En cas de disparition d'un navigant survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le S.G.M.M. pendant six mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au S.M.M.G.

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

##### 17.2. Internement, détention ou captivité

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

##### 17.3. Période d'instruction militaire

Les navigants soumis à une période d'instruction militaire reçoivent pendant le temps ainsi passé sous les drapeaux, leur S.M.M.G., déduction faite de la solde militaire perçue.

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

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

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

### **Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire.**

#### **Article 16** En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

##### 16.1. Dispositions générales

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

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

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

- traitement fixe mensuel : défini au paragraphe 19.1 ;

- salaire global mensuel moyen (S.G.M.M.) et salaire mensuel minimum garanti (S.M.M.G.) : définis à l'article 20.

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

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

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

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

###### 16.2.1. Le navigant cesse son activité P.N., avec arrêt de travail (sécurité sociale).

Il reçoit la rémunération suivante :

a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et le mois suivant ;

b) au-delà de la période (a), 5 mois payés au S.M.M.G. ;

c) au-delà de la période (b), 6 mois au traitement fixe mensuel.

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

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SMMG pendant le mois en cours ;

b) SMMG pendant les 6 mois suivants ;

c) au-delà de la période b, 6 mois payés au traitement fixe mensuel.

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

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours et les 3 mois suivants ;

b) au-delà de la période a, 3 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG si celui-ci est supérieur ;

c) au-delà de la période b, 6 mois au SMMG.

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

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

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

Il reçoit la rémunération suivante :

a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et le mois suivant.

b) au-delà de la période (a) :

- 3 mois payés au S.M.M.G. jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 4 mois payés au S.M.M.G. entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

- 5 mois payés au S.M.M.G. au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) au-delà de la période (b) :

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

- 6 mois payés au traitement fixe mensuel au-delà de 15 ans d'ancienneté.

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

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours ;

b) au-delà de la période a :

- 4 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

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

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

c) au-delà de la période b :

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

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

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

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours et les 2 mois suivants.

b) Au-delà de la période (a) :

- 2 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

- 4 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) Au-delà de la période (b) :

- 4 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au navigant une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 25 si le navigant ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPN) ou conformément à l'article 26 s'il remplit ces conditions.

Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le navigant a droit à une

prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le navigant est rémunéré aux trois quarts de son traitement fixe mensuel.

## Positions spéciales.

### Article 18 En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

#### 18.1. Mise en disponibilité sans traitement

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

#### 18.2. Détachement

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

La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.

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

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

Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12. L'article L. 122-32-10 du code du travail ne lui est pas applicable.

#### 18.3. Changement de résidence consécutif à une mutation

Les dispositions applicables au P.N. sont celles de la convention U.I.M.M. ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.

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

- remboursement des frais de voyage pour le navigant, son conjoint et personnes à charge ;
- remboursement des frais de déménagement justifiés ;
- indemnité de déplacement payée au navigant sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser 6 mois.

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

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

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

#### 18.4. Travail à temps intermittent (1)

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

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

A titre d'exemples, les modalités envisageables sont :

- 75 p. 100 : 3 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;
- 66 p. 100 : 2 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;
- 50 p. 100 : 1 mois travaillé/1 mois d'arrêt non rémunéré.

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

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

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

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

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

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

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

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

## V. - Rémunération

### Article 19 En vigueur non étendu

La rémunération du P.N. comporte :

- un traitement fixe mensuel ;
- des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction.

#### 19.1. Traitement fixe mensuel

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

Les navigants bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.

19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau ci-après exprimés en valeurs au 1er janvier 2004.

#### GRILLE DES PLANCHERS DE TRAITEMENT FIXE MENSUEL

Voir "salaires"

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

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

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

Le 4e échelon commence la 10e année de fonction.

Le 5e échelon commence avec la 15e année de fonction pour les spécialités Pilotes ; la 17e année de fonction pour les autres spécialités.

Les traitements minimaux du tableau ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement minimal annuel déterminé en annexe à la convention U.I.M.M.

Dans le cas où le barème du traitement minimal annuel applicable au 1er janvier de l'année " n " ne serait pas publié par l'U.I.M.M., la commission paritaire visée à l'article 28 se réunit pour fixer, avant le 31 mars de la même année, un coefficient d'évolution des traitements minimaux.

19.1.3. La durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention d'une licence ou d'une qualification essais-réceptions, les périodes d'interruption dans l'activité essais-réception et dans la spécialité du navigant professionnel devant être déduites.

Dans le cas de changement de spécialité, l'ancienneté antérieure servant au calcul des échelons est conservée, à l'exception du cas du changement de l'une des spécialités ingénieur-expérimentateur-mécanicien vers l'une des spécialités pilote, où seule la moitié de l'ancienneté est prise en compte.

Ceci ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le traitement fixe mensuel (tableau 19.1.2) ni la position de reclassement en cas d'inaptitude (tableau 23.1).

Dans le cas d'un navigant détenteur d'une carte de stagiaire avec autorisation de voler seul à bord dans sa spécialité, la durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention de ladite autorisation, étant entendu que la durée du stage homologué ultérieur nécessaire à l'obtention de la licence ou qualification est déduite.

#### 19.2. Primes de vol

Le montant des primes de vol ne peut être inférieur à ce qui constitue le minimum garanti mensuel moyen de primes de vol défini par la réglementation en vigueur et rappelé au paragraphe 20.1.

19.2.1. Régime à caractère forfaitaire de prime de vol.

La règle générale est la fixation forfaitaire du montant des primes de vol, ce montant forfaitaire de primes de vol étant, ou non, fonction de l'activité aérienne réelle de chaque navigant, ainsi que de vols dans des conditions climatiques extrêmes, sur des aéronefs non climatisés.

L'accord fixant le forfait est négocié directement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du P.N. de l'entreprise, ou à défaut les délégués du P.N. de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du P.N. de l'entreprise.

Quant un tel accord a été adopté dans une entreprise, il reste en vigueur pour une durée minimale de 5 ans à la suite de laquelle il est reconduit par tacite reconduction.

A l'issue de cette première période d'application, l'accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

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

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

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

19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son P.N. pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention :

- protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion (ci-après appelé protocole avions) ;
- protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (ci-après appelé protocole hélicoptères).

Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1er pilote (telle que définie au chapitre V du protocole avions et au chapitre VIII du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du 1er semestre, en commission paritaire, en se basant sur un indice de référence calculé à partir :

- des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, TURBOMECA et Thales Systèmes aéroportés ;
- des augmentations générales des cadres (1) de ces mêmes entreprises ;
- des augmentations des cadres (1) de ces mêmes entreprises (somme des augmentations générales et individuelles).

Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :

Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; TURBOMECA : 10 % ; Thales Systèmes Aéroportés : 10 %.

En aucun cas la revalorisation de la prime du 1er pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence.

La commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre VIII du protocole avion et au chapitre IX du protocole hélicoptère).

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

### **Salaire mensuel minimum garanti salaire global mensuel moyen.**

#### **Article 20** **En vigueur non étendu**

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

##### 20.1. S.M.M.G.

Les éléments de rémunération à retenir sont :

- traitement fixe mensuel ;
  - minimum garanti mensuel moyen de primes de vol :
- a) Egal au traitement fixe mensuel pour les pilotes ; toutefois ce minimum garanti sera abaissé à 50 p. 100 du traitement fixe mensuel pour une activité exercée sur des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à trois tonnes et d'une puissance inférieure à 700 ch ;
  - b) Egal à 60 p. 100 du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs ;
  - c) Egal à 50 p. 100 du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs.

##### 20.2. S.G.M.M.

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

La définition ci-dessus du S.G.M.M. est celle applicable à un navigant dont la rémunération primes de vol est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2.

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

### **Assurances, retraite, sécurité sociale.**

#### **Article 21** **En vigueur non étendu**

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

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

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

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

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

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

21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 156 882 € (valeur 2011), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :

Jusqu'à un capital assuré de 418 986,68 € (valeur 2011), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :

- 1/3 à la charge des employeurs ;

- 2/3 à la charge du PN.

Au-delà de 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN.

Le montant de 418 986,68 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.

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

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

Les cotisations sont ainsi réparties :

- employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ;

- employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.

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

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

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

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

## **VI. - Rupture du contrat de travail**

### **Préavis.**

#### **Article 22**

En vigueur non étendu

Pendant la période de préavis, et sauf cas d'incapacité physique, le travail aérien mensuel effectué par le navigant doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membres du P.N. de l'entreprise.

En cas d'incapacité physique reconnue par le C.E.M.P.N. puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au navigant déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.

L'employeur peut également dispenser le navigant d'effectuer le préavis, mais, dans ce cas, il doit lui verser immédiatement, et en une seule fois, une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du S.G.M.M. calculé à la date de son départ.

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

#### **Article 23**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

Le navigant est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement.

Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum, et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le navigant peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.

### **Démission.**

- Décès.

#### **Article 27**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

a) Démission.

Sauf accord entre les parties, l'inobservation par le démissionnaire du préavis entraîne le versement à l'employeur, à titre d'indemnité, d'une somme égale au

SGMM qu'il aurait touché pour la période du préavis restant à courir le jour de son départ anticipé.

b) Décès.

L'employeur s'efforce d'obtenir la liquidation rapide du capital dû aux ayants droit et fait éventuellement les avances nécessaires dès l'instant où les ayants droit sont connus en fonction des désignations faites par le navigant.

En cas de décès survenu à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'accident en vol, à terre ou sur mer, l'employeur est tenu de se conformer aux volontés exprimées par le navigant ou par sa famille. Tous les frais de la cérémonie et de l'inhumation sont à la charge de l'employeur, et ce pour une classe convenable. L'employeur est tenu d'assurer à ses frais le transport du corps au lieu d'inhumation désigné en France par la famille, même si le décès a lieu à l'étranger.

### **Indemnité de licenciement.**

#### **Article 24** En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

Hormis le cas de faute grave ou lourde, le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement dont le montant varie en fonction de son ancienneté, et comprenant, s'il y a lieu, la période des services aériens effectués dans l'entreprise, avec une carte de stagiaire essais-réceptions, avec autorisation de voler seul à bord, la période de stage homologué nécessaire à l'obtention de la licence étant déduite.

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

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

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

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

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

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

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

Ce salaire est majoré en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM jusqu'à la date de son départ réel de l'entreprise.

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

Les dispositions de la convention collective de l'UIMM s'appliquent pour le calcul de l'indemnité de licenciement, toutefois celle-ci ne saurait être inférieure à l'indemnité de licenciement acquise au titre du PN à la date de cessation de l'activité de navigant, revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

### **Reclassement au sol du personnel navigant.**

#### **Article 25** En vigueur non étendu

Compte tenu de la spécificité de l'activité du PN et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.

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

Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.

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

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

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

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

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

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

### **Départ en retraite.**

#### **Article 26** En vigueur non étendu



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

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

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

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

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

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

## VII. - Commission paritaire, arbitrage

### Commission paritaire.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le G.I.F.A.S. et 5 membres désignés par le S.N.P.N.A.C., et présidée par le président de la commission du personnel navigant du G.I.F.A.S.

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

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

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

2° De tenter la conciliation dans les litiges qui lui sont soumis par l'une des parties contractantes, qu'il s'agisse d'un différend collectif ou individuel. Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du G.I.F.A.S. doit comprendre deux navigants ou anciens navigants d'essais/réceptions.

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

### Arbitrage.

#### Article 29

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Procédure d'arbitrage

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

Dans les 15 jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le G.I.F.A.S. et le S.N.P.N.A.C. désignent chacun un arbitre : les deux arbitres ainsi désignés choisissent, dans les 15 jours de leur nomination, un troisième arbitre pour compléter le tribunal arbitral.

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

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

## VIII. - Date de prise d'effet et publicité

### Article 30

En vigueur non étendu

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

## Textes Attachés

### ANNEXE, primes de vols effectués sur avion Protocole d'accord du 21 janvier 1991

G.I.F.A.S ;

S.N.P.N.A.C.

#### Préambule

En vigueur non étendu

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

#### Objet du protocole.

##### Article 1.

En vigueur non étendu

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

##### Article 2.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

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

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

##### Article 3.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25 mai 2004 BO conventions collectives 2004-49.

##### 3.1. Définition de la prime du premier pilote

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

$PV = (\text{racine carrée de } (m:6000)) \times (\text{racine carrée de } (M/S):250) \times k \times X \times Ca \times Cr \times Cz \times 429,56 \text{ euros ;}$

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

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

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

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

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

...

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

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

##### 3.2. Définition du coefficient Ca

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

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

- avions de combat :  $C_a = 2,5$  ;

- autres avions y compris planeurs :  $C_a = 1$ .

### 3.3. Définition du coefficient $C_r$

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

#### 3.3.1. Cas des avions de combat et de formule expérimentale

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

Essais cellule :

- vitesse indiquée ;

- nombre de Mach ;

- décrochage ;

- vrille ;

- phénomène vibratoire de structure ;

- facteur de charge et recherche des limites structurales ;

- catapultage et appontage ;

- domaine d'emport de charges extérieures.

Essais moteur sur monomoteur :

- nouvelle loi de régulation ;

- adjonction de vannes de décharge ou de dispositifs analogues ;

- modification de l'aérodynamique de certains aubages ;

- nouvelles chambres ou dispositifs de chambres de combustion ;

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

- essais de survitesse et phénomènes vibratoires.

Essais d'armement :

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

- essais d'adaptation d'un armement ;

- ouverture du domaine de largage et de séparation ;

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

Essais spéciaux ne rentrant pas dans les catégories précédentes :

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

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

Essais cellule :

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

- présentation en vol ;

- pannes de commandes de vol à basse altitude ;

- appontage, catapultage ;

- vrille ;

- ravitaillement en vol.

Essais moteurs :

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

- recherche de décrochages moteurs, de limites de surchauffe, etc. ;
- rallumage ;
- dévissage volontaire.

Essais d'armement :

- tirs avec charge militaire ;
- essais avec armements explosifs ;
- essais de lot ;
- démonstration de tir ;
- premiers tirs avec systèmes d'armes à basse altitude.

Essais spéciaux ne rentrant pas dans les catégories précédentes :

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

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

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

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

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

Essais cellule :

- vitesse indiquée ;
- nombre de Mach ;
- décrochage ;
- vrille ;
- phénomène vibratoire de structure ;
- facteur de charge et recherche des limites structurales ;
- domaine d'emport de charges extérieures ;
- appontage et catapultage ;
- domaine avec accrétions de givre.

Essais moteur sur monomoteur :

Les mêmes que ceux définis en 3.3.1.1.

Essais d'armement :

Les mêmes que ceux définis en 3.3.1.1.

Essais spéciaux n'entrant pas dans les catégories précédentes :

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

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

Essais cellule :

- présentation en vol ;
- vrille ;
- détermination de V.M.C. ;
- atterrissage de performance ;
- trajectoires de décollage avec panne ;

- parachutage de charges lourdes ;
- appontage et catapultage ;
- essais dans des conditions de fonctionnement nettement dégradées (moteur, commandes de vol, etc.) ;
- vols sur appareil non climatisé par une température sol supérieure à + 38 °C ou inférieure à - 15 °C ;
- ravitaillement en vol.

Essais moteurs :

Comme ceux cités en 3.3.1.2.

Essais d'armement :

Mêmes essais que ceux définis en 3.3.1.2.

Essais spéciaux n'entrant pas dans les catégories précédentes :

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

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

3.3.2.4.  $Cr$  particulier pour certains vols.

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

Convoyages

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

Pour les avions de combat :

- $Cz$  est égal à 1 de 0 à 40 000 ft ;
- varie de 1 à 2 de 40 000 ft à 60 000 ft ;
- reste égal à 2 au-delà de 60 000 ft.

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

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

### **Avions prototype.**

#### **Article 4.**

En vigueur non étendu

##### 4.1. Primes du premier prototype

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

Les 30 heures suivantes sont payées avec  $Cr = 2$ .

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

##### 4.2. Primes des autres prototypes et des prototypes dérivés

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

Les heures suivantes sont payées comme pour le premier prototype.

### **Primes des autres membres d'équipage.**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 23 février 1999 BO conventions collectives 99-17.

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

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

- 60 p. 100 pour l'expérimentateur responsable de l'exécution du vol en l'absence d'ingénieur d'essais ;
- 40 p. 100 pour les autres ingénieurs et expérimentateurs ;
- 50 p. 100 pour le premier mécanicien, 30 p. 100 pour les suivants ;
- dans le cas où un appareil nécessite deux membres d'équipage, le deuxième perçoit 60 p. 100 de la prime du premier pilote quelle que soit la spécialité essais/réception.

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

### **Réception des appareils de série.**

#### **Article 6** En vigueur non étendu

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

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

- 6.1. A ce titre, dans le démarrage d'une série, les dix premiers appareils environ sont rémunérés avec la formule de l'article 3.1 avec  $Cr = 0,9$ .
- 6.2. Au-delà, l'employeur fixe en accord avec son PN et en fonction de l'expérience acquise sur cette dizaine d'appareils, le nombre forfaitaire d'heures de vol servant de base de calcul du forfait de série en utilisant la formule de l'article 3.1 avec  $Cr = 0,9$ .

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

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

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

- 6.4. Quand des équipements supplémentaires (système ou optionnel) nécessitent des vérifications spécifiques en vol, les vols sont payés en régie avec la formule de l'article 3.1.

### **Avions réparés, révisés ou modifiés.**

#### **Article 7** En vigueur non étendu

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

### **Plafonnement de primes de vol.**

#### **Article 8** En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25 mai 2004 BO conventions collectives 2004-49.

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

- pilote d'essais expérimental : kP ;
  - pilote de réception, pilote d'essais, pilote d'essais d'avions légers : 0,85 kP ;
  - ingénieur navigant d'essais et mécanicien navigant d'essais : 0,6 kP ;
  - expérimentateur navigant d'essais et mécanicien navigant de réception : 0,5 kP.
- P est fixée à 258 882 euros (valeur 2003) et dénommée P 1 pour les appareils à  $Ca = 1$  ;  
P est fixée à 342 093 euros (valeur 2003) et dénommée P 2 pour les appareils à  $Ca \geq 2,5$  ou plus.

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

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

## **ANNEXE primes de vols effectués sur avion, annexe Protocole d'accord du 21 janvier 1991**

G.I.F.A.S.

S.N.P.N.A.C.

## DEFINITIONS.

[En vigueur non étendu](#)

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

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

**AVION DE FORMULE EXPERIMENTALE**

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

**AVION PROTOTYPE**

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

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

**AVION DE COMBAT**

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

**AVION DE SERIE**

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

**APPAREIL NEUF**

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

**APPAREIL REVISE, REPARE OU MODIFIE**

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

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

### Préambule

[En vigueur non étendu](#)

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

### Objet du protocole.

#### Article 1.

[En vigueur non étendu](#)

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

#### Article 2.

[En vigueur non étendu](#)

Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

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

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



## Définitions relatives aux appareils.

### Article 3.

En vigueur non étendu

#### Expérimental

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

#### Prototype

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

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

#### Prototype dérivé

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

- soit tout ou partie d'un élément majeur nouveau est installé en vue d'une modification de la définition série (à titre d'exemples : rotor principal, boîte de transmission principale, rotor anti-couple, propulseur) ;
- soit lorsque les objectifs de C.Q.A.H. de type ou de version sont modifiés de façon significative.

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

#### Appareils de série et autres appareils

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

##### a) Appareils neufs

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

##### b) Appareils révisés, réparés ou modifiés

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

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

## Définitions relatives aux types d'activité.

### Article 4.

En vigueur non étendu

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

1. Vols d'essais d'exploration de domaine (cf. annexe A).
2. Vols d'essais difficiles et vols difficiles (cf. annexe B).
3. Vols d'essais ; essais de recherche de résonance sol.
4. Vols d'essais d'équipements n'affectant pas le comportement de l'appareil, avant C.Q.A.H. de type ou de version.
5. Vols d'essais d'équipements n'affectant pas le comportement de l'appareil, après C.Q.A.H. de type ou de version.
6. Vols de réception.
7. Vols de contrôle après chantier de révision, réparation, modification.
8. Vols de contrôle après entretien ou remontage sur appareil après C.Q.A.H. individuel.
9. Vols de présentation équipage seul à bord.
10. Vols de démonstration à caractère technique.
11. Vols de démonstration à caractère commercial.
12. Convoyages prototypes pendant les trente premières heures.
13. Convoyages avant C.Q.A.H. individuel.

14. Convoyages après C.Q.A.H. individuel.
15. Vols d'endurance avec programme de vol.
16. Vols d'endurance de routine.
17. Vols d'assistance aux utilisateurs.
18. Vols à caractère de travail aérien ou transport public.
19. Vols d'instruction et d'entraînement des équipages client et constructeur.
20. Vols de maintien en condition de bon niveau d'entraînement des équipages constructeur.
21. Vols de liaison.
22. Vols nécessaires au renouvellement des licences et qualifications.
23. Vols d'évaluation sur appareils de sociétés concurrentes.
24. Points fixes de compensation.

### Définition de la prime horaire du premier pilote.

#### Article 5.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25 mai 2004 BO conventions collectives 2004-49.

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

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

$PV = (\text{racine carrée de :}1500) \times (\text{racine carrée de}(m/Sb):13,5) \times k \times Ca \times Cr \times Cp \times 429,56$  euros ;

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

- Sb : est la surface balayée par le ou les rotors principaux (en m<sup>2</sup>).

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

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

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

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

#### 5.1. Définition du coefficient Ca

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

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

Ca = 2

Pour les 10 premières heures de vol du premier prototype.

Ca = 1,75

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

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

Ca = 1,5

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

Ca = 1

Pour tous les autres cas.

#### 5.2. Définition du coefficient Cr

Cr est un coefficient de risque et d'exécution.

Cr = 20

Pour les 2 premières heures de vol du premier prototype.

Cr = 10

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

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

Cr = 2

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

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

Cr = 1

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

Cr = 0,85

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

Cr = 0,5

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

Cr = 0,4

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

Cr = 0,3

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

Cr = 0

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

5.3. Définition du coefficient Cp

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

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

### **Réception des appareils de série.**

#### **Article 6.**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

### **Appareils révisés, réparés ou modifiés.**

#### **Article 7.**

En vigueur non étendu

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

### **Primes des autres membres de l'équipage.**

#### **Article 8.**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 23 février 1999 BO conventions collectives 99-17.

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

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

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

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

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

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

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

## Plafonnement des primes de vol acquises dans une année civile.

### Article 9. En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 25 mai 2004 BO conventions collectives 2004-49.

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

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

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

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

### VOLS D'ESSAIS D'EXPLORATION DE DOMAINE.

#### En vigueur non étendu

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

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

1. Appareil de base  
Vitesse indiquée

Augmentation par étape de  $D VC = 10$  kt au-delà de 110 kt.

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

Augmentation par étape de  $D Zp = 6 000$  ft.  
Masse

Augmentation par étape de  $(D m)m = 3 p. 100$ .

Facteur de charge

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

Variation par étape de  $(DNR)/(NRo) = 5 p. 100$  autour de  $NRo$ .

Nombre de mach en extrémité de pale avançante

Augmentation par étape de  $D M = 0,02$  au-delà de  $M = 0,95$ .  
Atterrissage ou amerrissage en autorisation

Pour ceux effectués à une masse réduite supérieure de 3 p. 100 à celle précédemment démontrée.  
Etablissement du diagramme " hauteur - vitesse " (mono ou multimoteurs)

Tous essais nécessaires à la détermination de ce diagramme et effectués à une masse réduite supérieure de 3 p. 100 à celle précédemment démontrée.  
Voltige

Premières exécutions de chaque figure type.  
Ravitaillement en vol

Premier ravitaillement en vol.  
Flottabilité de secours

Démonstration de la vitesse maximale de percusion.

Appontages

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

Changement de forme aérodynamique

Démonstration de la vitesse maximale.

Record F.A.I.

Etablissement du record pour toute la durée du vol.

Neige

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

Commande automatique du vol

Premier essai d'excitation harmonique des commandes de vol.

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

2. Propulsion

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

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

3. Armement

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

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

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

### **VOLS D'ESSAIS DIFFICILES ET VOLS DIFFICILES.**

*En vigueur non étendu*

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

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

1. Appareil de base

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

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

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

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

Premier largage en vol ou parachutage d'une masse supérieure à 10 p. 100 de la masse maximale de l'appareil.

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

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

Décollages et atterrissages avec panne moteur pour déterminer les trajectoires en catégorie A (F.A.R. 29) ou C.A.A. groupe A à une masse réduite supérieure de 3 p. 100 à celle précédemment démontrée.

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

Voltige en démonstration à basse altitude.

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

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

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

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

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

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

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

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

Autorotation à une masse supérieure à 90 p. 100 de la masse maximale démontrée.

Commande automatique du vol :

- démonstration de panne du pilote automatique et du coupleur de nuit à Zrs  $\leq$  100 ft de nuit ;

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

- démonstration de pannes du coupleur à Zrs  $\leq$  50 ft ;

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

- démonstration d'excitation harmonique des commandes de vol.

## 2. Propulsion

### 2.1. Cas des appareils monomoteurs

Rallumages pour définition du domaine de vol de rallumage.

Recherches de décrochage compresseur et de limites de surchauffe.

### 2.2. Cas des appareils multimoteurs

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

## 3. Armement

Essais de lot.

Démonstration de tir.

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

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

## Modifications diverses et salaires Avenant n° 3 du 21 décembre 2001

Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS), 4, rue Galilée, 75016 Paris,

### Tableau de concordance

En vigueur non étendu

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

### Modification de la convention Avenant n° 4 du 25 mai 2004

Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales, 8, rue Galilée, Paris (16e),

Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC), 8, route de Fontainebleau, 94579 Rungis Cedex,  
D'autre part,

En vigueur non étendu

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

(voir les modifications de la convention).

Fait à Paris, le 25 mai 2004.

## Modification de la convention collective Avenant n° 5 du 9 juin 2006

Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS),

Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC),

En vigueur non étendu

il a été convenu ce qui suit.

(Voir tableau pages suivantes (1))

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

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

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

Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS),

Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC),

En vigueur non étendu

Texte initial	Modifications 1er février 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
I. - Dispositions générales	
Article 1er	Article 1er
Champ d'application (Modifié par avenant du 21 décembre 2001)	Champ d'application
La présente convention, conclue en application des articles L. 132-1 et suivants du livre Ier du code de travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : PN). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère.	
	La présente convention est également applicable au personnel catégorie essais et réception, registre DE, R, dont l'activité principale est celle d'exercer des vols d'essais liés à des tests de cabine. En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.
Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention. En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PN ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels. Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.	
Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs (1).	
19.2. Primes de vol (Modifié par avenant du 25 mai 2004)	19.2. Primes de vol
19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son PN pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention : - protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion (1) ;	



- protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (2).	
Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1er pilote (telle que définie au chapitre V du protocole avions et au chapitre VIII du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du premier semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir :	19.2.2.
- des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, CGTM et Thales Airborne Systems ; - des augmentations générales des cadres (1) de ces mêmes entreprises ; - des augmentations des cadres (6) de ces mêmes entreprises (sommes des augmentations générales et individuelles). Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :	- des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, TURBOMECA et Thales Systèmes aéroportés ;
Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; CGTM : 10 % ; Thales Airborne Systems : 10 %. En aucun cas la revalorisation de la prime du 1er pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence. La commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre VIII du protocole avions et au chapitre IX du protocole hélicoptères). En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.	Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; TURBOMECA : 10 % ; Thales Systèmes Aéroportés : 10 %.
Article 21 Assurances. - Retraite. - Sécurité sociale (Modifié en dernier lieu par avenant du 25 mai 2004)	Article 21 Assurances. - Retraite. - Sécurité sociale
21.2. Les employeurs contractent, au profit des navigants qui en font la demande, une assurance groupe couvrant, de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16. Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN. Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN. Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.	21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux personnels navigants une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16. Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN. Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN. Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN. Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.
21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 648 815 € (valeur 2004), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes : Jusqu'à un capital assuré de 234 955,21 € (valeur 2004), les primes de cette assurance sont réparties ainsi : - 1/3 à la charge des employeurs ; - 2/3 à la charge du PN. Au-delà de 234 955,21 €, la totalité des primes est à la charge du PN. Le montant de 234 955,21 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.	21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 156 882 € (valeur 2011), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes : Jusqu'à un capital assuré de 418 986,68 € (valeur 2011), les primes de cette assurance sont réparties ainsi : - 1/3 à la charge des employeurs ; - 2/3 à la charge du PN. Au-delà de 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN. Le montant de 418 986,68 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.
21.4. Les contrats souscrits en application des paragraphes 21.2 et 21.3 ci-dessus sont notifiés, avant son engagement, à chaque navigant qui doit indiquer s'il désire adhérer à l'assurance GIFAS, ou bien renoncer au bénéfice de cette assurance. Le choix de l'assurance GIFAS emporte la reconnaissance par le navigant que les obligations résultant des paragraphes 21.2 et 21.3 ci-dessus sont entièrement satisfaites par l'employeur. Les navigants qui choisiraient de souscrire une assurance différente des assurances groupe GIFAS faisant l'objet des paragraphes 21.2 et 21.3 auraient à supporter la totalité de la prime.	Suppression du § 21.4.
	Le 21.5 devient le 21.4 (texte sans changement)
21.5. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail. Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC. Les cotisations sont ainsi réparties : - employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ; - employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC. L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis pour ces	21.4 Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail. Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC. Les cotisations sont ainsi réparties : - employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ; - employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC. L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis par

polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.	ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.
	Le § 21.6 devient 21.5 et modifié comme suit :
21.6. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée.	21.5. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée. Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « perte de licence temporaire » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.
	Le § 21.7 devient le 21.6 et modifié comme suit :
21.7. Les copies des contrats d'assurance souscrits par le GIFAS au profit du navigant lui sont remises.	21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.
Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant (Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)	Article 25 Reclassement au sol du personnel navigant
	Compte tenu de la spécificité de l'activité du PN et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.
	Cette décision peut se prendre soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein. Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants. Dans le cas où le PN fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.
Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement. Si le navigant remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM. Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe. Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées. En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.	Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement. Si le navigant remplit les conditions d'une pension retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM. Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe. Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées. En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.

## Textes Salaires

### SALAIRES Avenant n° 3 du 21 décembre 2001

#### Salaires au 1er janvier 2002

En vigueur non étendu

Grille des planchers de traitement fixe mensuel  
Valeurs au 1er janvier 2002

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

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

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

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

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

Le 5e échelon commence avec :

- la 15e année de fonctions pour les spécialités " pilotes " ;
- la 17e année de fonctions pour les autres spécialités.

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

## Texte de base

### Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien

Fédération nationale de l'aviation marchande.

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC ;

Fédération générale des transports CFTC ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement des transports et des services CGT-FO.

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 5** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 6** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 7**

## En vigueur étendu

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

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

### Article 8

#### En vigueur étendu

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

### Article 8.1

#### En vigueur étendu

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

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

### Article 8.2

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### Article 9

#### En vigueur étendu

### Article 9.1

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### Article 9.2

#### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

entre les hommes et les femmes.

**Article 10**  
En vigueur étendu

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

**Article 11**  
En vigueur étendu

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

**Article 12**  
En vigueur étendu

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

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

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

**Article 13**  
En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## Textes Attachés

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

FNAM.

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

#### En vigueur étendu

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

#### Article 1

##### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

#### Article 2

##### En vigueur étendu

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

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



Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/10/2013.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2013

# Comprendre sa convention collective

*Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.*

## **Sommaire**

### **1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?**

- a. Définition de la convention collective
- b. Thèmes abordés dans la convention collective
- c. Utilité de la convention collective

### **2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?**

- a. L'activité de l'entreprise
- b. La notice d'information remise au moment de l'embauche
- c. Les mentions devant figurer sur le bulletin de paie
- d. Les mentions du contrat de travail
- e. L'affichage dans votre entreprise
- f. La mise à disposition des représentants du personnel
- g. L'information auprès de l'Inspecteur du Travail

### **3. Comment s'applique une convention collective ?**

- a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail
- b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs
- c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail
- d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral
- e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

### **4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?**

- a. La convention collective applicable est révisée
- b. La convention collective applicable est dénoncée
- c. La situation de l'entreprise a changé (économique ou juridique)
- d. La disparition des organisations signataires

### **5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?**

- a. Savoir chercher dans sa convention collective
- b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?
- c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?
- d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

## 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

### a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

### b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois... ;
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés... ;
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

### **c. Utilité de la convention collective**

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## **2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?**

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### **a. L'activité de l'entreprise**

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : article L. 2261-2 du Code du travail

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel ;
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer.

*Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230

## **b. La notice d'information remise au moment de l'embauche**

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : article R. 2262-1 du Code du travail

### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

## **c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie**

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n°09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

**La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

**d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

**La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

**La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir:** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail
- 

**A savoir** : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

### **La position des juges** :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, N°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*



#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants ;
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### **3. Comment s'applique une convention collective ?**

#### **a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail**

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous.

Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention** : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### **b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs**

- **Avec un accord de branche**

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : article L. 2252-1 du Code du travail

- **Avec un accord d'entreprise**

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

- **Avec un accord de groupe :**

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : article L. 2232-35 du Code du travail

### **c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail**

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1<sup>er</sup> cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail
- 2<sup>ème</sup> cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : article L.2254-1 du Code du Travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499*

**A savoir** : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail ;
- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

#### **d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773*).

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

### Exemples d'application

	<b>Prime de panier</b>	<b>Prime d'ancienneté</b>
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : 8 € < 10 €. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare (0,20% x 12 mois) avec (0,10% x 13 mois). Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare (0,20%) avec (0,10%) => pour le premier avantage, on applique la convention collective (0,20 %). Puis on compare (12 mois) avec (13 mois) => pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois). Donc la prime du salarié correspond à (0,20 % x 13 mois), c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

### **La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685*

#### **4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?**

##### **a. La convention collective qui est applicable est révisée**

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : article L. 2222-5 du Code du travail

##### **b. La convention collective qui est applicable est dénoncée**

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

##### **c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)**

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

#### **d. La disparition des organisations signataires**

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : article L. 2261-14-1 du Code du travail



## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit.  Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai),</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence

**Exemple de grille de classification :**

**Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992**

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASS E min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	<b>Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une</b>	<b>DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III</b>	<b>5</b>	<b>337</b>	<b>Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..</b>

		<b>conception des moyens et leur mise en œuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.</b>				
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

**Exemple de grille de coefficients**

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
<b>6</b>	<b>347</b>
7	357
8	367
9	377
10	387
11	397
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4<sup>ème</sup> classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire

Textes de loi : articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts.

Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : article L. 3245-1 du Code du travail

**A noter** : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement
- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « *La convention collective qui m'est applicable est révisée* »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

***Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.***

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

**Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de **l'article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

**Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1<sup>er</sup>). Il s'applique rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

***Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.***

# Les 10 idées reçues du Droit du Travail

## Sommaire

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	Page 2
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail .....	Page 3
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	Page 4
4. La rupture conventionnelle est : .....	Page 5
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de .....	Page 6
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	Page 7
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	Page 8
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	Page 9
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	Page 10
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement. ....	Page 11

## 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- J'analyse cette absence comme étant une démission
- Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- Je peux le licencier pour abandon de poste
- Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

### I. Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

### II. Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448).

**Attention :** un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833).

**La réponse est :** *si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.*



## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux
- Faux, cela dépend de la quantité consommée
- Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

**La réponse est** : *faux, cela dépend du type d'alcool consommé.*

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions. Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions. Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.

**La réponse est :** *vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.*

## 4. La rupture conventionnelle est

**Cochez la réponse qui vous semble correcte :**

- Un synonyme de transaction
- Un licenciement à l'amiable
- Un mode de rupture du contrat de travail
- Une rupture qui résulte de la convention collective

**La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Directe) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

**La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

**La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle. Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

**La réponse est :** *la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.*

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

**Une rétractation soumise à votre acceptation :** le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228).

**La démission doit être claire et non équivoque :** la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

**La réponse est :** *lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.*

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. *Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est :** *la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.*

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique :** la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum :** ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité :** à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$  euros. Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.

**La réponse est :** lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374).

**La réponse est :** *le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.*

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

**Les jours fériés** : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés** : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés.

Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir** : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception** : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

**La réponse est** : *le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.*



## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

**La réponse est** : *le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.*