

Brochure n° 3259

Convention collective nationale

IDCC : 1612. – **TRAVAIL AÉRIEN**
Personnel navigant des essais et réceptions

AVENANT N° 5 DU 9 JUIN 2006

NOR : *ASET0650826M*
IDCC : 1612

Entre :

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

D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

(Voir tableau pages suivantes.)

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>Article 5</p> <p><i>Droit syndical. – Représentation du personnel navigant</i> (Modifié par avenant du 6 mai 1998)</p> <p>Les dispositions relatives au droit syndical,...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Les délégués sont élus pour 2 ans.</p> <p>12.3. Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires</p> <p>Ces conditions doivent assurer au navigant un niveau de vie et de confort tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.</p> <p>12.3.1. Frais de séjour</p> <p>Les frais de séjour exposés par le navigant au cours de missions effectuées à la demande de l'employeur sont à la charge de l'entreprise. Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise pour la catégorie à laquelle le navigant est assimilé.</p> <p>Lorsque le remboursement est forfaitaire, son montant doit être révisé périodiquement compte tenu des circonstances.</p> <p>Les frais doivent normalement faire l'objet d'une avance suffisante.</p>	<p>Article 5</p> <p><i>Droit syndical. – Représentation du personnel navigant</i> (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Les dispositions relatives au droit syndical,...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Suppression de la phrase : « Les délégués sont élus pour 2 ans ».</p> <p>...</p> <p>12.3. Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Suppression de tous les paragraphes, sauf le 12.3.2 (voyages aériens) qui devient 12.3.1 et la dernière phrase du 12.3.1 avec la rédaction suivante :</p> <p><i>Conditions applicables aux voyages aériens</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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 1^{re} classe.</i></p> <p><i>Les frais de séjour ou de mission exposés par le navigant au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>12.3.2. Voyages aériens</p> <p>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.</p> <p>Toutefois, lorsqu'un travail aérien est susceptible d'être effectué dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent :</p> <p>a) en classe affaire, si la durée cumulée de vol pour arriver à destination dépasse 4 heures.</p> <p>b) en 1^{re} 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la classe affaire n'existe pas ; - la classe affaire présente un inconfort notoire ; - le vol est effectué de nuit. 	
<p>12.4. Conditions applicables en cas de déplacement et affectation temporaire à l'étranger</p> <p>Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.</p> <p>12.4.1. Le navigant continue, pendant la durée de son séjour à l'étranger, à bénéficier des garanties relatives à la retraite, à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité, perte d'emploi, etc., ou en cas d'impossibilité, de garanties équivalentes, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge de l'intéressé.</p> <p>12.4.2. Repos hebdomadaire et jours fériés</p> <p>En cas de déplacement, le navigant bénéficie d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours de repos hebdomadaires et de jours fériés légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.</p>	<p>12.4. Conditions applicables en cas de déplacement et affectation temporaire à l'étranger (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Suppression du 12.4.1 et du 12.4.2.</p> <p>Les 4 derniers paragraphes du 12.4.3 sont conservés :</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>En cas d'affectation temporaire, les clauses de repos et congés sont incluses dans l'avenant au contrat de travail prévu au paragraphe 12.1.</p> <p>En cas de maladie ou accident, le navigant peut être rapatrié en France sur sa demande ou celle de son conjoint, ainsi que les membres de sa famille.</p> <p style="text-align: center;">12.4.3. Formalités avant le départ</p> <p>Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par une mission à l'étranger sont indiquées au navigant par son employeur, et accomplies, avec l'assistance de celui-ci, pendant le temps de travail.</p> <p>La vérification de l'aptitude médicale du navigant ainsi que les vaccinations requises sont effectuées dans les mêmes conditions.</p> <p>Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.</p> <p>Avant le départ du navigant, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes, dont l'intéressé doit tenir compte au cours de sa mission.</p> <p>Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au PN doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.</p> <p>L'employeur ne peut envoyer un navigant en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le navigant.</p>	<p><i>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).</i></p> <p><i>En cas de désistement des assureurs, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.</p> <p>En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf. paragraphe 21.3).</p> <p>En cas de désistement des assureurs, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.</p> <p style="text-align: center;">Article 16</p> <p style="text-align: center;"><i>Maladie. – Inaptitude physique temporaire</i> (16.4. Modifié par avenant du 6 mai 1998)</p> <p style="text-align: center;">16.1. <i>Dispositions générales</i></p> <p>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.</p> <p>Sont réputés maladie ou accident imputable au service ceux survenus en liaison directe avec le travail en vol, à terre ou en mer ou à l'occasion de celui-ci, y compris les accidents du trajet au sens de la législation du travail.</p> <p>Pour l'application des dispositions prévues aux paragraphes 16.2, 16.3 et 16.4, les définitions sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - traitement fixe mensuel : défini au paragraphe 19.1 ; - salaire global mensuel moyen (SGMM) et salaire mensuel minimum garanti (SMMG) : définis à l'article 20. <p>L'ancienneté s'entend du temps passé dans l'entreprise en qualité de navigant à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.</p>	<p style="text-align: center;">Article 16</p> <p style="text-align: center;"><i>Maladie. – Maternité. – Inaptitude physique temporaire</i> (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p style="text-align: center;">16.1. <i>Dispositions générales</i></p> <p>Les absences relevant de maladie, de maternité ou d'accident, y compris les accidents du travail [...] ou de l'accord d'entreprise.</p>

<p>TEXTE INITIAL</p>	<p>MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)</p>
<p>Les rémunérations indiquées ci-après sont réduites des prestations versées par la sécurité sociale et par la police d'assurance mentionnée au paragraphe 21.5.</p> <p>Pendant les périodes d'incapacité temporaire, le navigant reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention UIMM, de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.</p> <p>16.2.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) SMMG pendant le mois en cours et les 6 mois suivants ;</p> <p>b) au-delà de la période a, 6 mois payés au traitement fixe mensuel.</p> <p>16.2.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) SGMG pendant le mois en cours et les 3 mois suivants ;</p> <p>b) au-delà de la période a, 3 mois payés au SGMG/2 ou au SMMG si celui-ci est supérieur ;</p> <p>c) au-delà de la période b, 6 mois au SMMG.</p> <p>16.3. <i>Rémunération en cas de maladie ou accident non imputable au service</i></p> <p>16.3.1. Le navigant cesse son activité PN avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) SGMG pendant le mois en cours et le mois suivant ;</p>	<p>16.2.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) <i>SMMG pendant le mois en cours ;</i></p> <p>b) <i>SMMG pendant les 6 mois suivants ;</i></p> <p>c) <i>au-delà de la période b, 6 mois payés au traitement fixe mensuel.</i></p> <p>16.2.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) <i>SGMM pendant le mois en cours et les 3 mois suivants ;</i></p> <p>b) <i>au-delà de la période a, 3 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG si celui-ci est supérieur ;</i></p> <p>c) <i>au-delà de la période b, 6 mois au SMMG.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>16.3. <i>Rémunération en cas de maladie/maternité ou accident non imputable au service</i></p> <p>16.3.1. Le navigant cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Rédaction sans modification.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>b) au-delà de la période a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; - 4 mois payés au SMMG entre 10 et 15 ans d'ancienneté ; - 5 mois payés au SMMG au-delà de 15 ans d'ancienneté. <p>c) au-delà de la période b :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>16.3.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) SMMG pendant le mois en cours et les 4 mois suivants jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;</p> <p>SMMG pendant le mois en cours et les 5 mois suivants entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;</p> <p>SMMG pendant le mois en cours et les 6 mois suivants au-delà de 15 ans d'ancienneté.</p> <p>b) au-delà de la période a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>16.3.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) SGMM pendant le mois en cours ;</p> <p>b) au-delà de la période a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>c) au-delà de la période b :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>16.3.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) SGMM pendant le mois en cours et les 2 mois suivants ;</p> <p>b) au-delà de la période a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>c) au-delà de la période b :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>16.3.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)</p> <p>Il reçoit la rémunération suivante :</p> <p>a) SGMM pendant le mois en cours et les 2 mois suivants ;</p> <p>b) au-delà de la période a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>c) au-delà de la période b :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>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.</i></p> <p>Nouvel article 16.3.4 :</p>
	<p>16.3.4. <i>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 conge maternité.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>16.4. A l'expiration des périodes de rémunération prévues aux paragraphes 16.2 et 16.3 ci-dessus, et sous réserve des dispositions légales et réglementaires destinées à protéger l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (loi n° 81-003 du 7 janvier 1981), l'employeur peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Dans ce cas, la notification du constat de la cessation est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.</p> <p>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 (c'est-à-dire à jouissance immédiate) 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.</p> <p>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 3/4 de son traitement fixe mensuel.</p> <p>[...]</p>	<p>16.4. Suppression de la parenthèse : (c'est-à-dire à jouissance immédiate) dans paragraphe ci-dessous.</p> <p>[...]</p> <p><i>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.</i></p>

<p>TEXTE INITIAL</p>	<p>MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)</p>
<p>18.2. <i>Détachement</i></p> <p>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 :</p> <p>La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.</p> <p>Le navigant est considéré pour le calcul de son ancienneté comme présent au service de l'employeur.</p> <p>Il a le droit, à la charge de l'organisme de détachement, à des avantages équivalents à ceux qu'accorde son employeur, notamment en matière de congé, de maladie, etc., ainsi qu'à une rémunération au moins égale à celle fixée par les barèmes en vigueur dans sa société.</p> <p>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.</p> <p>CHAPITRE VI</p> <p>Rupture du contrat de travail</p> <p>Article 23</p> <p><i>Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile</i> (Modifié en dernier lieu par avenant du 21 décembre 2001)</p> <p>S'il remplit les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein (c'est-à-dire à jouissance immédiate) de la CRPN, le navigant déclaré physiquement inapte de façon définitive prend sa retraite. Un emploi au sol lui est proposé.</p>	<p>18.2. <i>Détachement</i> (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>1^{er} paragraphe : 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. 3^e paragraphe supprimé et remplacé par : 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. 4^e paragraphe : supprimé</p> <p>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.</p> <p>CHAPITRE VI</p> <p>Rupture du contrat de travail</p> <p>Article 23</p> <p><i>Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile</i> (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>Suppression des 2 premiers alinéas.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>S'il ne remplit pas ces conditions, les possibilités suivantes lui sont offertes : 23.1. En cas d'inaptitude intervenue au service aérien de l'employeur</p> <p>Le navigant est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement.</p> <p>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, étant entendu que le navigant peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 25.</p> <p>23.2. Dans les autres cas d'inaptitude, l'intéressé bénéficie d'un emploi au sol avec reclassement dans l'une des positions hiérarchiques figurant dans les conventions collectives de la métallurgie, suivant le tableau de concordance figurant au paragraphe 23.1, et si possible au même traitement fixe mensuel (que dans son emploi antérieur).</p> <p>a) Si l'offre lui est faite au même traitement fixe mensuel, et s'il refuse ce reclassement, ce refus est considéré comme une rupture du contrat de travail de son fait.</p> <p>b) Si la proposition d'emploi qui lui est faite se situe à un traitement mensuel inférieur à son traitement de navigant, le navigant a la possibilité de demander son licenciement, suivant les dispositions fixées à l'article 25.</p>	<p>Le navigant est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement.</p> <p>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, <i>et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le navigant peut refuser ce reclassement.</i> Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.</p> <p style="text-align: center;">Article 23.2</p> <p>Suppression (à voir dans article 25 Reclassement).</p>
<p style="text-align: center;">Article 24</p> <p style="text-align: center;"><i>Démision</i></p> <p>Sauf accord entre les parties, l'observation 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 couvrir le jour de son départ anticipé.</p>	<p>L'article 24 – Suppression (traité dans l'article 27 a). (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>Article 25</p> <p><i>Licenciement</i></p> <p>(Modifié en dernier lieu par 2^e avenant du 23 février 1999)</p> <p>Le licenciement, même pour faute grave ou lourde, ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait été au préalable mis à même d'être entendu par l'employeur ou son représentant responsable, en présence, s'il le désire, d'un représentant du personnel ou d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise.</p> <p>Le départ de l'entreprise ne peut intervenir, sauf en cas de faute grave ou lourde, qu'après, d'une part, l'exécution du préavis ou le versement de l'indemnité compensatrice de délai-congé prévue à l'article 22 et de l'indemnité de licenciement définie ci-dessous.</p> <p>Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du navigant entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.</p>	<p>Réécriture de l'ensemble de l'ancien article 25 en 2 articles nouveaux :</p> <p>Article 24. – Indemnité de licenciement et</p> <p>Article 25. – Reclassement au sol du personnel navigant.</p> <p>Article 24</p> <p><i>Indemnité de licenciement</i></p> <p>(Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du navigant entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.</i></p> <p><i>1^o Cas où la carrière de l'intéressé, au sein de l'entreprise, a été effectuée uniquement en qualité de navigant :</i></p> <p><i>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.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p><i>Indemnité de licenciement</i></p> <p>S'il y a rupture du contrat du fait de l'employeur, hormis le cas de faute grave ou lourde, le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement dont le montant varie en fonction de son ancienneté, et comprenant, s'il y a lieu, la période des services aériens effectués dans l'entreprise, avec une carte de stagiaire essais/réceptions, avec autorisation de voler seul à bord, la période de stage homologué nécessaire à l'obtention de la licence étant déduite.</p> <p>L'indemnité de licenciement est calculée de la façon suivante :</p> <p>1° Cas où la carrière de l'intéressé, au sein de l'entreprise, a été effectuée uniquement en qualité de navigant :</p> <p>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 des 12 mois.</p> <p>2° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :</p> <p>Pour la période de service de navigant, l'indemnité est calculée suivant les dispositions prévues au 1° ci-dessus.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :</p> <p>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.</p>	<p>2° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :</p> <p>Pour la période de service de navigant, l'indemnité est calculée suivant les dispositions prévues au 1° ci-dessus.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :</p> <p>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.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>3° Cas de carrière mixte navigant/non-navigant :</p> <p>a) Lorsqu'un navigant est reclassé au sol du fait de l'employeur, avant de remplir les conditions de jouissance immédiate d'une retraite CRPN, ce reclassement ne peut survenir qu'après versement par l'employeur de l'indemnité de licenciement calculée ci-dessus et l'établissement d'un nouvel engagement. L'intéressé perdant de ce fait toute ancienneté antérieure pour le calcul de l'indemnité en cas de licenciement ultérieur.</p> <p>Ceci ne vise pas le cas de reclassement pour inaptitude physique définitive qui est traité à l'article 23.</p> <p>b) Toutefois, l'indemnité de licenciement n'est pas versée à un navigant âgé de 45 à 50 ans et ayant acquis au moins le nombre d'annuités permettant l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la CRPN interrompant sa carrière de navigant pour quelque raison que ce soit, s'il continue à exercer une activité de non navigant au sein de la même entreprise. Dans ce cas, une indemnité de départ à la retraite calculée à la date de cessation de ses fonctions de navigant lui est versée, revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM à la date de son 50^e anniversaire.</p> <p>En cas de licenciement avant la date de son 50^e anniversaire, le navigant choisit la plus avantageuse des 2 indemnités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit l'indemnité de départ en retraite mentionnée ci-dessus ; - soit l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM ou à l'accord d'entreprise si celui-ci est plus avantageux en prenant en compte pour l'ancienneté la totalité des années passées dans l'entreprise. <p>En cas de licenciement après son 50^e anniversaire, l'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité court à compter de la date de cessation de ses fonctions de navigant.</p>	

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>c) Lorsqu'un navigant ne remplissant pas les conditions du point <i>b</i> ci-dessus occupe à sa demande un emploi au sol, l'indemnité de licenciement éventuelle dans ses nouvelles fonctions ne saurait être inférieure à celle acquise au titre du PN à la date de cessation de son activité de navigant.</p> <p>d) Lorsqu'un navigant prend un emploi au sol après avoir acquis des droits à une retraite CRPN à jouissance immédiate, il lui est néanmoins versé l'indemnité de départ en retraite définie à l'article 26.</p>	<p style="text-align: center;">Article 25</p> <p style="text-align: center;"><i>Reclassement au sol du personnel navigant</i> (Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>Article 26</p> <p><i>Départ en retraite</i></p> <p>(Modifié par avenant du 6 mai 1998)</p> <p>26.1. <i>Conditions de départ en retraite</i></p> <p>Un navigant est en droit d'obtenir à tout moment de son employeur qu'il soit mis fin à son contrat de travail.</p> <p>Sous réserve que le navigant remplisse les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein (c'est-à-dire à jouissance immédiate) de la CRPN, l'employeur peut se prévaloir du même droit, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.</p> <p>Ce départ en retraite ne peut prendre effet que 3 mois après la notification, laquelle doit être faite, si elle est à l'initiative de l'employeur, dans les délais suffisants pour que soient respectées les conditions annoncées à l'alinéa précédent.</p> <p>Toutefois, ce délai de 3 mois peut être allongé jusqu'à 12 mois par accord entre l'employeur et le navigant.</p>	<p>Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum et sans diminution du traitement fixe.</p> <p>Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.</p> <p>En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p> <p>Article 26</p> <p><i>Retraite</i></p> <p>(Modifié par avenant du 9 mai 2006)</p> <p>26.1. <i>Départ à la retraite à l'initiative du salarié</i></p> <p>Le navigant perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que PN dans l'entreprise.</p> <p>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.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>26.2. <i>Indemnité de départ en retraite</i></p> <p>Si le navigant remplit les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension (à taux plein ou proportionnel) à jouissance immédiate de la CRPN, il perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté dans le PN de l'entreprise.</p> <p>Cette indemnité est égale à un demi-mois de SMMG par année de présence avec un maximum de 9 mois.</p> <p>Si cette allocation 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 allocation qui serait versée sans cumul possible avec l'allocation ci-dessus.</p>	<p>26.2. <i>Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur</i></p> <p><i>La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du navigant qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1^{er} 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.</i></p> <p><i>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.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 9 JUIN 2006 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>Article 27</p> <p><i>Décès</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Article 27</p> <p><i>Démission. – Décès</i></p> <p>(Modifié par avenant du 9 juin 2006)</p> <p>a) <i>Démission.</i> Sauf accord entre les parties, l'observation 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.</p> <p>b) <i>Décès.</i> 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.</p> <p>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.</p>

Fait à Paris, le 9 juin 2006.

(Suivent les signatures.)