

## Accord collectif relatif au statut social des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS

### Entre

**La Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse Cedex 4, France, représentée par Monsieur Jean-François SABOULARD en sa qualité de Directeur des Relations Sociales et dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

### Et

**L'organisation syndicale CFDT** représentée par Monsieur Gerard ESCANDE en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'organisation syndicale CFE-CGC** représentée par Monsieur Thierry PREFOL en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'organisation syndicale CGT** représentée par Monsieur Emmanuel GAUCHY en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'organisation syndicale FO** représentée par Monsieur Frédéric PLANCHE en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

## TABLE DES MATIERES

|                                                                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREAMBULE .....</b>                                                                                                                                            | <b>7</b>  |
| Sur la fusion/absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA .....                                                                                         | 7         |
| Sur la fusion/absorption de la société SIGNALIS SAS .....                                                                                                         | 7         |
| Sur le transfert des salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS travaillant sur les activités Militaires vers la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS ..... | 8         |
| Sur la conclusion d'un accord « de méthode » relatif au déroulement de la négociation des accords de substitution. ..                                             | 9         |
| Sur le cas particulier de la société AIRBUS DS GEO SA : .....                                                                                                     | 9         |
| Sur le caractère d'accord de performance de certaines dispositions de l'accord .....                                                                              | 10        |
| <b>TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES .....</b>                                                                                                                     | <b>11</b> |
| Article 1 - Champ d'application de l'accord .....                                                                                                                 | 11        |
| Article 2 - Objet de l'accord .....                                                                                                                               | 11        |
| Article 2-1 - Conventions collectives nationales, régionales et accords de branche .....                                                                          | 11        |
| Article 2-2 - Application du statut collectif AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS .....                                                                                  | 12        |
| Article 2-3 - Caractère d'accord de performance de certaines dispositions de l'accord .....                                                                       | 12        |
| Article 3 - Date d'application, durée de l'accord .....                                                                                                           | 13        |
| Article 4 - Commission d'interprétation de l'accord .....                                                                                                         | 13        |
| Article 5 - Adhésion .....                                                                                                                                        | 13        |
| Article 6 - Suivi de l'accord .....                                                                                                                               | 13        |
| Article 7 - Clause de rendez-vous .....                                                                                                                           | 14        |
| Article 8 - Révision de l'accord .....                                                                                                                            | 14        |
| Article 9 - Dénonciation de l'accord .....                                                                                                                        | 14        |
| Article 10 - Communication de l'accord .....                                                                                                                      | 14        |
| Article 11 - Dépôt de l'accord .....                                                                                                                              | 14        |
| Article 12 - Transmission de l'accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche .....                                    | 15        |
| Article 13 - Publication de l'accord .....                                                                                                                        | 15        |
| <b>TITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>                                                                           | <b>16</b> |
| TITRE 2-1 - DUREE DU TRAVAIL .....                                                                                                                                | 16        |
| Article 14 - Temps de travail effectif .....                                                                                                                      | 16        |
| Article 15 - Durée du travail .....                                                                                                                               | 16        |
| Article 15-1 - Durée du travail des mensuels .....                                                                                                                | 16        |
| Article 15-1 - 1 Durée du travail des salariés mensuels relevant d'un régime en heures .....                                                                      | 16        |
| Article 15-1 - 2 Durée du travail des salariés mensuels relevant d'une convention annuelle de forfait en jours .....                                              | 17        |
| Article 15-2 - Durée du travail des ingénieurs et cadres .....                                                                                                    | 17        |
| Article 15-2 - 1 Convention annuelle de forfait en jours et convention de forfait sans référence horaire .....                                                    | 17        |
| Article 15-2 - 2 Convention hebdomadaire de forfait en heures .....                                                                                               | 17        |
| Article 15-3 - Durée du travail des salariés à temps partiel et des salariés en forfait jours réduit .....                                                        | 17        |
| Article 16 - Temps de pause .....                                                                                                                                 | 17        |
| Article 17 - Répartition de l'horaire et de la durée du travail .....                                                                                             | 17        |
| Article 18 - Décompte du temps de travail .....                                                                                                                   | 18        |
| Article 19 - Horaires .....                                                                                                                                       | 18        |
| Article 19-1 - Horaires collectifs .....                                                                                                                          | 18        |
| Article 19-2 - Horaires individualisés .....                                                                                                                      | 18        |
| Article 19-2 - 1 Principe d'organisation des horaires individualisés .....                                                                                        | 18        |

*Handwritten signatures and initials:*  
  
  


|                                                                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Article 19-2 - 2 Horaire de référence.....                                                                                                                                             | 19 |
| Article 19-2 - 3 Plages horaires et aménagement de la journée de travail .....                                                                                                         | 19 |
| Article 19-2 - 4 Suivi du temps de travail.....                                                                                                                                        | 19 |
| Article 19-2 - 5 Gestion du temps de travail.....                                                                                                                                      | 19 |
| Article 19-2 - 6 Absences .....                                                                                                                                                        | 19 |
| Article 20 - Journée de solidarité .....                                                                                                                                               | 20 |
| Article 21 - Jours fériés garantis .....                                                                                                                                               | 20 |
| Article 22 - Fermeture collective .....                                                                                                                                                | 20 |
| Article 23 - Durées maximales hebdomadaire du travail .....                                                                                                                            | 20 |
| TITRE 2-2 - MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....                                                                                                                         | 21 |
| Titre 2-2-1 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés mensuels (qui ne sont pas en équipe et qui ne relèvent pas d'une convention annuelle de forfait en jours)..... | 21 |
| Article 24 - Organisation hebdomadaire .....                                                                                                                                           | 21 |
| Article 25 - Organisation annuelle.....                                                                                                                                                | 21 |
| Article 25-1 - Période de référence pour la répartition du temps de travail .....                                                                                                      | 21 |
| Article 25-2 - Rémunération .....                                                                                                                                                      | 21 |
| Article 25-3 - Absences .....                                                                                                                                                          | 22 |
| Article 25-4 - Entrée et sortie en cours de période de référence .....                                                                                                                 | 22 |
| Article 25-5 - Modalités pratiques de l'annualisation.....                                                                                                                             | 22 |
| Article 25-5 - 1 Règles applicables aux salariés dont la programmation hebdomadaire est de 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes) .....                                           | 22 |
| Article 25-5 - 2 Règles applicables aux salariés dont la programmation hebdomadaire est de 35 heures .....                                                                             | 24 |
| Titre 2-2-2 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés ingénieurs et cadres et des mensuels en forfait en jours.....                                                  | 25 |
| Article 26 - Salariés autonomes bénéficiant d'une convention de forfait annuelle en jours .....                                                                                        | 25 |
| Article 27 - Convention individuelle de forfait en jours .....                                                                                                                         | 25 |
| Article 28 - Nombre de journées de travail .....                                                                                                                                       | 26 |
| Article 28-1 - Période annuelle de référence .....                                                                                                                                     | 26 |
| Article 28-2 - Choix de la durée du travail .....                                                                                                                                      | 26 |
| Article 28-2 - 1 Forfait à 212 jours.....                                                                                                                                              | 26 |
| Article 28-2 - 2 Forfait à 214 jours.....                                                                                                                                              | 26 |
| Article 28-2 - 3 Durée du travail à 218 jours et au-delà.....                                                                                                                          | 27 |
| Article 29 - Jours de repos liés au forfait.....                                                                                                                                       | 27 |
| Article 30 - Modalités de décompte des jours travaillées .....                                                                                                                         | 27 |
| Article 30-1 - Décompte en journées ou demi-journées de travail .....                                                                                                                  | 27 |
| Article 30-2 - Système auto-déclaratif.....                                                                                                                                            | 28 |
| Article 30-3 - Contenu de l'auto-déclaration.....                                                                                                                                      | 28 |
| Article 30-4 - Contrôle du responsable hiérarchique .....                                                                                                                              | 28 |
| Article 31 - Maîtrise et suivi de la charge de travail .....                                                                                                                           | 29 |
| Article 31-1 - Répartition initiale prévisionnelle de la charge de travail.....                                                                                                        | 29 |
| Article 31-2 - Temps de repos.....                                                                                                                                                     | 29 |
| Article 31-3 - Repos raisonnable.....                                                                                                                                                  | 30 |
| Article 31-4 - Entretiens périodiques.....                                                                                                                                             | 30 |
| Article 31-4 - 1 Entretien annuel .....                                                                                                                                                | 30 |
| Article 31-4 - 2 Temps d'échanges avec le responsable hiérarchique.....                                                                                                                | 31 |
| Article 32 - Droit à la « connexion choisie » .....                                                                                                                                    | 31 |
| Article 33 - Rémunération forfaitaire .....                                                                                                                                            | 31 |
| Article 33-1 – Dispositions générales .....                                                                                                                                            | 31 |

DP 6 YFS

|                                                                                                                                                                                           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Article 33-2 – Rémunération des cadres au forfait horaire et des mensuels au moment du passage au forfait jours                                                                           | 32        |
| Article 34 - Arrivée et départ en cours de période de référence .....                                                                                                                     | 32        |
| Article 34-1 - Arrivée en cours de période.....                                                                                                                                           | 32        |
| Article 34-2 - Départ en cours de période .....                                                                                                                                           | 32        |
| Article 35 - Absences.....                                                                                                                                                                | 33        |
| <i>Titre 2-2-3 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés ingénieurs et cadres bénéficiant de conventions de forfait hebdomadaire (« cadres forfait horaire ») .....</i> | <i>34</i> |
| Article 36 - Champ d'application .....                                                                                                                                                    | 34        |
| Article 37 - Régime applicable aux « cadres forfait horaire ».....                                                                                                                        | 34        |
| <i>Titre 2-2-4 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés ingénieurs et cadres en forfait sans référence horaire .....</i>                                               | <i>35</i> |
| Article 38 - Forfait sans référence horaire .....                                                                                                                                         | 35        |
| TITRE 2-3 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES .....                                                                                                                                              | 36        |
| Article 39 - Définition des heures supplémentaires .....                                                                                                                                  | 36        |
| Article 40 - Rémunération des heures supplémentaires .....                                                                                                                                | 36        |
| Article 41 - Placement dans le CET .....                                                                                                                                                  | 37        |
| Article 42 - Contingent d'heures supplémentaires.....                                                                                                                                     | 37        |
| TITRE 2-4 - TEMPS PARTIEL ET FORFAIT JOURS REDUIT .....                                                                                                                                   | 38        |
| <b>TITRE 3 - CLASSIFICATION .....</b>                                                                                                                                                     | <b>39</b> |
| Article 43 - Dispositions générales .....                                                                                                                                                 | 39        |
| TITRE 3-1 - SALAIRES MENSUELS.....                                                                                                                                                        | 39        |
| Article 44 - Classification applicable.....                                                                                                                                               | 39        |
| TITRE 3-2 – INGENIEURS ET CADRES.....                                                                                                                                                     | 42        |
| Article 45 - Promotions .....                                                                                                                                                             | 42        |
| Article 45-1 - Promotion au statut d'ingénieurs et cadres .....                                                                                                                           | 42        |
| Article 45-2 - Nominations résultant du processus interne " Passage Ingénieur et Cadre » (PIC).....                                                                                       | 42        |
| Article 45-3 - Nominations sur titres .....                                                                                                                                               | 42        |
| Article 45-4 - Nominations à l'expérience .....                                                                                                                                           | 42        |
| Article 46 - Classification applicable.....                                                                                                                                               | 43        |
| <b>TITRE 4 - REMUNERATION .....</b>                                                                                                                                                       | <b>44</b> |
| TITRE 4-1 - MINIMAS.....                                                                                                                                                                  | 44        |
| <i>Titre 4-1-1 – Salariés mensuels .....</i>                                                                                                                                              | <i>44</i> |
| Article 47 - Appointements minimas.....                                                                                                                                                   | 44        |
| Article 48 - Garantie de rémunération mensuelle minimale.....                                                                                                                             | 44        |
| Article 49 - Examen de certaines situations individuelles .....                                                                                                                           | 44        |
| <i>Titre 4-1-2 - Personnel ingénieurs et cadres .....</i>                                                                                                                                 | <i>45</i> |
| Article 50 - Appointements minimas annuels Société.....                                                                                                                                   | 45        |
| Article 51 - Références mensuelles de gestion.....                                                                                                                                        | 45        |
| Article 52 - Examen de certaines situations individuelles .....                                                                                                                           | 45        |
| TITRE 4-2 - PRIMES ET REMUNERATION VARIABLE.....                                                                                                                                          | 46        |
| <i>Titre 4-2-1 - Personnel mensuels .....</i>                                                                                                                                             | <i>46</i> |
| Article 53 - Prime d'ancienneté.....                                                                                                                                                      | 46        |
| Article 54 - Prime annuelle.....                                                                                                                                                          | 46        |
| Article 55 - Unification du régime « des primes » .....                                                                                                                                   | 47        |
| Article 56 - Prime de responsabilité "maîtrise d'atelier" .....                                                                                                                           | 47        |
| <i>Titre 4-2-2 - Personnel ingénieurs et cadres .....</i>                                                                                                                                 | <i>48</i> |

TP 715

|                                                                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Article 57 - Part variable des ingénieurs et cadres I à III B.....                                                  | 48        |
| Article 58 - Unification du régime « de part variable des ingénieurs et cadres I à III B » .....                    | 48        |
| <b>TITRE 5 - CONGES ET ABSENCES .....</b>                                                                           | <b>50</b> |
| Article 59 - Congés et absences.....                                                                                | 50        |
| Article 59-1 - Congés payés .....                                                                                   | 50        |
| Article 59-2 - Congés d'ancienneté.....                                                                             | 50        |
| Article 59-3 - Congés d'âge.....                                                                                    | 51        |
| Article 59-4 - Congés liés à la famille .....                                                                       | 51        |
| Article 59-4 - 1 Congés pour événements familiaux.....                                                              | 51        |
| Article 59-4 - 2 Congés pour enfant(s) malade(s).....                                                               | 51        |
| Article 59-4 - 3 Autorisation d'absence pour enfant gravement malade .....                                          | 52        |
| Article 59-4 - 4 Aménagements pendant la période de grossesse .....                                                 | 52        |
| Article 59-4 - 5 Congé de maternité .....                                                                           | 53        |
| Article 59-4 - 6 Congé de paternité .....                                                                           | 53        |
| Article 59-4 - 7 Congé parental.....                                                                                | 53        |
| Article 59-4 - 8 Scolarité des enfants.....                                                                         | 53        |
| Article 59-4 - 9 Congé pour salarié ayant une personne handicapée ou gravement malade à charge .....                | 53        |
| Article 59-4 - 10 Absence autorisée payée pour accompagner une personne en fin de vie .....                         | 54        |
| Article 59-5 - Congés divers .....                                                                                  | 54        |
| Article 59-5 - 1 Personnel handicapé.....                                                                           | 54        |
| Article 59-5 - 2 Congé sabbatique .....                                                                             | 54        |
| Article 59-5 - 3 Congé jeunes embauchés .....                                                                       | 54        |
| Article 60 - Compte Epargne Temps.....                                                                              | 55        |
| Article 60-1 - Adhésion à l'accord Groupe .....                                                                     | 55        |
| Article 60-2 - Utilisation spécifique du compte épargne temps .....                                                 | 55        |
| Article 60-2 - 1 - Congé sans solde .....                                                                           | 55        |
| Article 60-2 - 2 - Congé longue durée pour réaliser un projet personnel.....                                        | 55        |
| <b>TITRE 6 – AVANTAGES DIVERS.....</b>                                                                              | <b>56</b> |
| Article 61 - Gratification versée aux salariés à l'occasion de la remise des médailles du travail .....             | 56        |
| <b>TITRE 7 - MOBILITE .....</b>                                                                                     | <b>57</b> |
| <b>TITRE 8 - RETRAITE ET PREVOYANCE .....</b>                                                                       | <b>58</b> |
| <b>TITRE 9 – INDEMNITES DE RUPTURE.....</b>                                                                         | <b>59</b> |
| <b>TITRE 10 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....</b>                                                                    | <b>60</b> |
| Article 62 - Entrée en vigueur de certaines dispositions de l'accord.....                                           | 60        |
| Article 63 - Congés .....                                                                                           | 60        |
| Article 64 - Gratification versée aux salariés à l'occasion de la remise des médailles du travail .....             | 61        |
| Article 64-1 : Garantie en cas de rupture du contrat de travail.....                                                | 61        |
| Article 64-2 : Salariés ayant perçu une prime « Matra » pour 20 ans d'ancienneté.....                               | 61        |
| Article 65 - Durée du travail et rémunération des salariés mensuels relevant d'un régime en heures .....            | 61        |
| Article 66 - Prime incitative de passage au forfait en jours pour les salariés cadres qui n'en relevaient pas ..... | 62        |
| Article 67 - Prime de passage à 35h annualisé pour tous les salariés mensuels non forfaités au 31/12/2018.....      | 62        |
| Article 68 - Durée du travail et rémunération des cadres en forfait jours .....                                     | 62        |
| Article 69 - Dispositions transitoires relatives à la classification des salariés mensuels .....                    | 63        |
| Article 70 - Dispositions transitoires relatives à la classification des salariés ingénieurs et cadres .....        | 63        |

TP 6 75

|                                                                                                                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Article 71 - Dispositions transitoires relatives aux « Minimas » des salariés mensuels et cadres.....                                                                             | 64        |
| Article 72 - Dispositions transitoires relatives à la rémunération des salariés ex-Intespace SA.....                                                                              | 64        |
| Article 73 - Dispositions transitoires relatives à la grille des salaires d'embauche .....                                                                                        | 64        |
| Article 74 - Dispositions transitoires relatives au régime « des primes » des mensuels .....                                                                                      | 64        |
| Article 75 - Dispositions transitoires relatives au régime « de la part variable des ingénieurs et cadres I à III B » .....                                                       | 65        |
| Article 76 - Dispositions transitoires relatives aux congés pour enfants malades .....                                                                                            | 66        |
| Article 77 - Transposition CET INTESPACE SA pour les salariés en heures .....                                                                                                     | 66        |
| <b>TITRE 11 – PERFORMANCE COLLECTIVE.....</b>                                                                                                                                     | <b>67</b> |
| Article 78 - Objet et objectifs .....                                                                                                                                             | 67        |
| Article 79 - Information individuelle des salariés .....                                                                                                                          | 68        |
| Article 80 - Conséquences de l'application de l'accord sur la situation des salariés .....                                                                                        | 68        |
| Article 80-1 Effectivité des dispositions conventionnelles .....                                                                                                                  | 68        |
| Article 80-2 Choix du salarié .....                                                                                                                                               | 69        |
| Article 80-3 Accompagnement du salarié dans le processus de choix .....                                                                                                           | 69        |
| Article 80-4 Salarié ne refusant pas l'application de l'accord.....                                                                                                               | 69        |
| Article 80-5 Salarié refusant l'application de l'accord .....                                                                                                                     | 69        |
| <br>ANNEXE 1 - Rémunération du forfait 212 jours - rémunération pour une durée du travail 218 jours et au-delà.....                                                               |           |
| ANNEXE 2 - Horaires d'ouverture des établissements .....                                                                                                                          |           |
| ANNEXE 3 - Salaires minima salariés mensuels et salariés cadres.....                                                                                                              |           |
| ANNEXE 4 - Mode de calcul de la prime ancienneté des salariés mensuels .....                                                                                                      |           |
| ANNEXE 5 - Mode de calcul du salaire de base brut (appointement) au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 pour les salariés cadres concernés par une augmentation du temps de travail..... |           |
| ANNEXE 6 - Congés et absences prévus par la loi.....                                                                                                                              |           |
| ANNEXE 7 - Glossaire des principales abréviations utilisées.....                                                                                                                  |           |

TP 



## PREAMBULE

---

Il est rappelé ce qui suit à titre de préambule :

### **Sur la fusion/absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA**

En novembre 2016, un projet de fusion-absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel de chacune des sociétés concernées.

Les représentants du personnel des sociétés concernées ont rendu un avis sur le projet au cours du mois de janvier 2017.

La fusion-absorption a eu lieu le 1<sup>er</sup> juin 2017 et s'est formalisée par l'absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert, des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, des contrats de travail, au 1<sup>er</sup> juin 2017.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

### **Sur la fusion/absorption de la société SIGNALIS SAS**

En juillet 2017, un projet de fusion-absorption de la société SIGNALIS SAS par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel des sociétés concernées.

Les représentants du personnel des sociétés concernées ont rendu un avis sur le projet au cours du mois d'octobre 2017.

La fusion-absorption a eu lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et s'est formalisée par l'absorption de la société SIGNALIS SAS par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert, de la société SIGNALIS SAS vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, des contrats de travail, au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Une des particularités de la société SIGNALIS SAS résidait dans le fait que cette dernière relevait de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils. Or, dans le cadre des échanges avec les partenaires sociaux a été identifiée la nécessité d'intégrer le plus rapidement possible les anciens salariés de la société SIGNALIS SAS dans le corpus de règles applicables aux entreprises relevant de la branche de la Métallurgie.

C'est dans ce contexte que la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS et les organisations syndicales représentatives ont engagé une négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail et ont conclu un accord de substitution en date du 9 janvier 2018.

L'accord du 9 janvier 2018 a été conclu pour une durée déterminée qui expire au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de l'accord de substitution qui redéfinit le statut social de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, et au plus tard deux ans après son entrée en vigueur.

Le présent accord redéfinit le statut social de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, en conséquence, l'accord du 9 janvier 2018 expire au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Sur le transfert des salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS travaillant sur les activités Militaires vers la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**

En décembre 2017, un projet de transfert des salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS travaillant sur les activités liées aux avions militaires en France vers la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel.

Les représentants du personnel concernés ont rendu un avis sur le projet au mois de février 2018.

Le transfert des salariés concernés a eu lieu le 1<sup>er</sup> avril 2018.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert des contrats de travail des salariés concernés, de la Société AIRBUS SAS et AIRBUS OPERATIONS SAS vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, au 1<sup>er</sup> avril 2018.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Dans le cadre des échanges avec les partenaires sociaux relatifs à cette opération, ont été identifiés des axes de rapprochement entre les statuts collectifs d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS et celui de la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS pouvant être mis en œuvre rapidement et surtout la nécessité d'intégrer les salariés transférés dans le statut collectif actuel d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

C'est dans ce contexte que la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS et les organisations syndicales représentatives ont engagé une négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail et ont conclu un accord en date du 4 avril 2018. Cet accord pour certaines de ses dispositions s'est inscrit dans le cadre de l'article L. 2254-2 du code du travail.

L'accord du 4 avril 2018 a été conclu pour une durée déterminée qui expire au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de l'accord de substitution qui redéfinit le statut social de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Le présent accord redéfinit le statut social de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, en conséquence, l'accord du 4 avril 2018 expire au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

JP TS



## Sur la conclusion d'un accord « de méthode » relatif au déroulement de la négociation des accords de substitution.

Le 20 octobre 2017 a été conclu un accord fixant les modalités de déroulement de la négociation des accords de substitution dans le cadre des opérations d'intégration.

Conformément à l'article traitant de l'architecture du statut collectif, l'accord sur le statut social traite des thèmes suivants :

- Classification commune ;
- Salaire minimas ;
- Eléments de rémunération variable et primes ;
- Durée du travail ;
- Temps de travail effectif ;
- Journée de solidarité ;
- Répartition des horaires collectifs/variables ;
- Aménagement du temps de travail ;
- Heures supplémentaires ;
- Congés payés légaux ;
- Congés d'ancienneté ;
- Congés pour événements familiaux ;
- Congés divers ;
- Avantages divers.

Par ailleurs, il est prévu, toujours dans le cadre de l'accord de « méthode », de conclure un accord spécifique sur chacun des thèmes suivants:

- la protection sociale complémentaire,
- l'organisation du temps de travail des salariés en équipe et le travail exceptionnel (ci-après travail en équipe et exceptionnel, accord TEE)
- le traitement des astreintes et interventions ;
- le travail à temps partiel et les forfaits jours réduits ;
- les indemnités de rupture.

## Sur le cas particulier de la société AIRBUS DS GEO SA :

La société AIRBUS DS GEO SA a fait l'objet de deux projets d'intégration au sein D'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS : une fusion-absorption au 1<sup>er</sup> juin 2017 et une Transmission Universelle de Patrimoine au 1<sup>er</sup> Septembre 2017

Ces deux projets ont ensuite été suspendus.

Un nouveau projet de Transmission Universelle du Patrimoine (TUP) d'AIRBUS DS GEO SA à AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel compétents au mois de juillet 2018.

Les parties tiennent ainsi à rappeler qu'en application de l'accord « de méthode » visé ci-dessus, les représentants du personnel de la société AIRBUS DS GEO SA ont participé aux réunions de négociations du présent accord et qu'en conséquence des particularités de cette société ont été évoquées dans le cadre de la présente négociation.

## Sur le caractère d'accord de performance de certaines dispositions de l'accord

Il est précisé enfin que plusieurs dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2254-2 du code du travail. L'objet et les objectifs de ces dispositions sont développés au sein du Titre 11 du présent accord.

**En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :**

TP TS

## TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

---

### Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique sur le périmètre de l'entreprise à l'ensemble des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Les parties rappellent que les salariés relevant de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et ses avenants sont désignés « cadres » dans le présent accord.

Les salariés non cadres, c'est-à-dire ne relevant pas de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et ses avenants sont désignés « mensuels » dans le présent accord.

### Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord fixe un socle commun applicable aux salariés de l'entité AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS nouvellement constituée.

#### Article 2-1 - Conventions collectives nationales, régionales et accords de branche

La société SIGNALIS SAS faisait avant l'opération de fusion absorption, application des accords nationaux et de la convention collective nationale applicables à la branche « *Bureaux d'études techniques - cabinets d'ingénieurs-conseils - sociétés de conseils* » (« Syntec »).

Pour sa part, la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS au regard de son activité principale fait application des accords nationaux et régionaux de la branche de la « *Métallurgie* ».

En conséquence, l'opération a entraîné pour les salariés de la société SIGNALIS SAS la mise en cause des accords nationaux et de la convention collective nationale applicables à la branche « *Bureaux d'études techniques - cabinets d'ingénieurs-conseils - sociétés de conseils* ».

Dans le prolongement de l'accord du 9 janvier 2018 et en relai de ce dernier, il est rappelé et confirmé que dès l'entrée en vigueur de l'accord du 9 janvier 2018, les anciens salariés de la société SIGNALIS SAS ont cessé de bénéficier de l'application des accords nationaux et de la convention collective nationale applicables à la branche « *Bureaux d'études techniques - cabinets d'ingénieurs-conseils - sociétés de conseils* » au profit de l'application, en fonction de leurs champs d'application, des accords nationaux et régionaux de la branche de la « *Métallurgie* ».

A titre purement informatif, au regard de l'activité principale de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS et des champs d'application des dispositions conventionnelles concernées, il est rappelé qu'au jour du présent accord, sont appliqués au sein de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS :

- la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et ses avenants ;
- la Convention collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et similaires de la Région parisienne et ses avenants ;
- la Convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées et ses avenants ;
- les Accords nationaux dans la Métallurgie.

TP 

### Article 2-2 - Application du statut collectif AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS

Dans le prolongement de l'accord du 4 avril 2018, en relais et complément de ce dernier, il est rappelé et confirmé, pour les anciens salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS, que le présent accord se substitue, en tous points, aux dispositions conventionnelles, conventions et accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et pratiques en vigueur au sein des Sociétés AIRBUS SAS et AIRBUS OPERATIONS SAS.

Dans ces conditions, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les anciens salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS ne pourront plus se prévaloir, des droits découlant des dispositions conventionnelles, accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et pratiques en vigueur au sein des Sociétés AIRBUS SAS et AIRBUS OPERATIONS SAS.

Dans le prolongement de l'accord du 9 janvier 2018, en relais et complément de ce dernier, il est rappelé et confirmé, pour les anciens salariés de SIGNALIS SAS, que le présent accord se substitue, en tous points, aux dispositions conventionnelles, conventions et accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et pratiques en vigueur au sein de la société SIGNALIS SAS.

Dans ces conditions, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les anciens salariés de SIGNALIS SAS ne pourront plus se prévaloir, des droits découlant des dispositions conventionnelles, accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et pratiques en vigueur au sein de la société SIGNALIS SAS.

Pour les anciens salariés des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA, il est rappelé que le présent accord se substitue, en tous points, aux dispositions conventionnelles, conventions et accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et pratiques en vigueur au sein des Sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA.

Dans ces conditions, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les anciens salariés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA ne pourront plus se prévaloir des droits découlant des dispositions conventionnelles, accords collectifs, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et pratiques en vigueur au sein des Sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA.

Il est également convenu que le présent accord modifie l'accord d'entreprise du 20 juillet 2007 relatif au « *Statut social des salariés AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS* » et tous ses avenants. En conséquence, le présent accord révisé ce dernier et tous ses avenants à l'exception de ses dispositions et celles de ses avenants relatives aux accidents du travail, à la maladie, à la retraite complémentaire, à la prévoyance, aux frais de santé et à l'exception de l'avenant relatif aux indemnités de rupture du 15 juillet 2008.

Toutefois, dans un souci de meilleure lisibilité l'intégralité de l'accord est à nouveau rédigée. En conséquence de quoi le présent accord annule et remplace l'intégralité de l'accord du 20 juillet 2007 et tous ses avenants à l'exception de ses dispositions et celles de ses avenants relatives aux accidents du travail, à la maladie, à la retraite complémentaire, à la prévoyance, aux frais de santé et à l'exception de l'avenant relatif aux indemnités de rupture du 15 juillet 2008.

### Article 2-3 - Caractère d'accord de performance de certaines dispositions de l'accord

Enfin, il est précisé que certaines dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2254-2 du code du travail.

TP JF

### **Article 3 - Date d'application, durée de l'accord.**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'article 11.

### **Article 4 - Commission d'interprétation de l'accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer dans le cadre d'une commission d'interprétation à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la réception de cette demande pour étudier et tenter de régler tout différend né de l'application du présent accord.

La commission est composée des représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

La commission statue dans les 15 jours de la réunion, le cas échéant, un procès-verbal d'interprétation signé par l'ensemble des participants servira de référence à l'application du présent accord et sera communiqué à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Jusqu'à l'expiration de la période nécessaire à l'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application des articles 8 et 9 du présent accord.

### **Article 5 - Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### **Article 6 - Suivi de l'accord**

Tous les 4 ans, un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales représentatives.



### **Article 7 - Clause de rendez-vous**

Sans préjudice de l'application de l'article 8 du présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à se rencontrer tous les 4 ans suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de la direction ou d'une organisation syndicale représentative en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

### **Article 8 - Révision de l'accord**

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique ou courrier recommandé avec accusé de réception.

### **Article 9 - Dénunciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

### **Article 10 - Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

### **Article 11 - Dépôt de l'accord**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords» accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

TP 175

## **Article 12 - Transmission de l'accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche**

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres parties signataires.

## **Article 13 - Publication de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

TP 

## TITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### Titre 2-1 - Durée du travail

---

#### Article 14 - Temps de travail effectif

En application de l'article L.3121-1 du Code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail effectif doit être distingué du temps rémunéré ou indemnisé qui comprend, outre le travail effectif, des temps d'inactivité tels que les congés payés (légaux ou d'ancienneté), le 1<sup>er</sup> mai, les jours fériés chômés, les absences indemnisées pour maladie, l'accident du travail, l'accident de trajet, la maternité, les événements familiaux. Ces temps qui sont rémunérés ou indemnisés, n'entrent pas dans le calcul du temps de travail effectif.

Il doit être distingué du temps de présence dans l'entreprise qui comprend, outre le temps de travail effectif, des temps non décomptés tels que les temps d'accès aux lieux de travail, les temps de repos ou encore de casse-croûte.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif, hors dispositions particulières.

Pour le personnel amené à porter une tenue de travail, dont le port est imposé par des dispositions légales ou conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et lorsque l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, l'habillage et le déshabillage s'effectuent pendant le temps de travail aux prises de poste et sorties de poste.

#### Article 15 - Durée du travail

##### Article 15-1 - Durée du travail des mensuels

##### Article 15-1 - 1 Durée du travail des salariés mensuels relevant d'un régime en heures

Au jour de la conclusion du présent accord, la durée collective de travail applicable, est égale à la durée de travail légale (35 heures hebdomadaires, au jour de la signature de l'accord) ou à son équivalent sur l'année.

Par exception au premier alinéa les salariés travaillant en équipe sont des salariés à temps plein dont la durée collective de travail peut être fixée par les dispositions de l'accord « TEE » à une durée inférieure à celle visée au premier alinéa.

TP SFS

### Article 15-1 - 2 Durée du travail des salariés mensuels relevant d'une convention annuelle de forfait en jours

La durée du travail, les règles relatives à la durée du travail et les salariés mensuels susceptibles de relever d'une convention annuelle de forfait en jours sont précisées au titre 2-2-2.

### **Article 15-2 - Durée du travail des ingénieurs et cadres**

#### Article 15-2 - 1 Convention annuelle de forfait en jours et convention de forfait sans référence horaire

La durée du travail, les règles relatives à la durée du travail de ces régimes et les salariés susceptibles d'en relever sont précisées aux titres 2-2-2 et 2-2-4.

#### Article 15-2 - 2 Convention hebdomadaire de forfait en heures

La durée du travail, les règles relatives à la durée du travail de ce régime et les salariés susceptibles d'en relever sont précisées au titre 2-2-3.

### **Article 15-3 - Durée du travail des salariés à temps partiel et des salariés en forfait jours réduit**

La durée du travail et les règles relatives à la durée du travail des salariés à temps partiel et des salariés en forfait jours réduit (sauf forfait jours décrit à l'article 28-2-1), font l'objet d'un accord spécifique.

### **Article 16 - Temps de pause**

Il est rappelé qu'aucun temps de travail quotidien continu ne peut atteindre six heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée minimale de 20 minutes.

Enfin et par exception au premier alinéa, des dispositions spécifiques peuvent être prévues pour les salariés travaillant en équipe en application de l'accord « TEE ».

### **Article 17 - Répartition de l'horaire et de la durée du travail**

L'horaire de travail et la durée du travail peuvent être répartis entre les jours de la semaine de façon uniforme ou inégale pour chaque salarié, chaque service ou chaque unité de travail.

L'horaire de travail et la durée du travail sont répartis entre les jours de la semaine conformément à l'organisation du service et en accord avec le responsable hiérarchique.

Cependant, hors le cas des salariés en équipe ou en mission, la répartition s'opère sur 5 jours, au maximum, du lundi au vendredi.

JP  MB

La répartition du travail s'opérant normalement sur 5 jours, au maximum, du lundi au vendredi aucune présence n'est admise (en dehors de cette répartition dite « normale ») sans autorisation préalable du chef d'établissement (à l'exception des cadres dirigeants, dans le respect des règles de sécurité).

Chaque établissement définit pour les sites dont il a la responsabilité une plage d'ouverture. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant en équipe.

Par exception, des dispositions spécifiques peuvent être prévues à l'accord « TEE ».

### **Article 18 - Décompte du temps de travail**

La mesure du temps de travail se fera au moyen d'un système auto-déclaratif, accessible par chaque salarié, propre à chaque mode d'organisation du temps de travail.

### **Article 19 - Horaires**

Sous réserve des dispositions particulières pour les salariés bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours, d'une convention sans référence horaire et pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel les règles relatives aux horaires sont définies au présent article.

Les horaires applicables au sein de la société peuvent être « collectifs » ou « individualisés ».

#### **Article 19-1 - Horaires collectifs**

Les horaires collectifs sont applicables aux salariés en équipes, ils peuvent faire l'objet de plannings individuels. Les règles applicables et relatives à la gestion de ces horaires sont prévues à l'accord « TEE ».

#### **Article 19-2 - Horaires individualisés**

##### Article 19-2 - 1 Principe d'organisation des horaires individualisés

Les horaires individualisés permettent aux salariés d'organiser leur temps de travail en adaptant leurs heures d'arrivée et de départ, dans le respect des durées maximales de travail autorisées et selon les nécessités de service.

Contrairement au système classique d'horaires individualisés, le régime créé par le présent accord repose sur la mise en place d'un système privilégiant l'autonomie des salariés.

Ainsi, les salariés pourront s'organiser dans la semaine pour effectuer leurs horaires de référence en respectant le fonctionnement du service. En aucun cas, l'autonomie donnée au salarié ne peut faire échec à l'accomplissement normal de sa prestation de travail.

JP # JF



### Article 19-2 - 2 Horaire de référence

La durée hebdomadaire ou quotidienne de travail de référence de chaque salarié est déterminée en fonction du mode d'aménagement du temps de travail qui lui est applicable.

De manière générale, l'horaire journalier de référence est déterminé en divisant la durée hebdomadaire de travail de référence par le nombre de jours travaillés.

A titre d'exemple :

- Pour un salarié occupé sur la base d'une programmation hebdomadaire de 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes), réparti sur 5 jours, la durée journalière de référence est de 7 heures 32 minutes (soit 7,53 centièmes) et la valeur d'une demi-journée de 3 heures 46 minutes (soit 3,76 centièmes).

### Article 19-2 - 3 Plages horaires et aménagement de la journée de travail

Dans le cadre du présent dispositif, il n'y a pas de plages variables et de plages fixes, le salarié est autonome pour organiser de manière quotidienne son horaire de référence.

Cependant, il est rappelé qu'en aucune manière la durée effective de travail au cours d'une journée ne peut excéder 10 heures (sauf dérogation légale prévue à l'article L.3121-18 du code du travail ou prévue par accord collectif).

Chaque salarié doit obligatoirement respecter une interruption minimale de 20 minutes lors de la mi-journée.

Par ailleurs, les parties conviennent de retenir pour la durée de la pause de la mi-journée, la durée de 45 minutes. Cette durée sera décomptée automatiquement des déclarations faites par les salariés.

### Article 19-2 - 4 Suivi du temps de travail

La comptabilisation du temps de travail s'effectue au moyen d'un système auto-déclaratif, par déclaration des heures de début et de fin quotidiennes de la prestation de travail. Cette déclaration s'effectuera au minimum une fois par semaine.

### Article 19-2 - 5 Gestion du temps de travail

L'autonomie donnée à chaque salarié peut conduire à une variation de l'horaire journalier effectivement travaillé.

Cette variation peut donner lieu à une compensation en fonction de l'horaire de référence du salarié, entre les jours de la semaine.

Cette compensation s'effectue sous réserve du respect des durées journalières maximales.

Cependant, cette compensation peut s'effectuer à l'initiative du salarié d'une semaine sur l'autre, en accord avec son responsable hiérarchique.

Cette compensation s'effectue sous réserve du respect des durées hebdomadaires maximales.

### Article 19-2 - 6 Absences

Les absences d'une demi-journée ou d'une journée entière sont décomptées sur la base de l'horaire de référence.

### **Article 20 - Journée de solidarité**

La journée de solidarité est travaillée et actuellement fixée au lundi de Pentecôte pour l'ensemble des catégories de salariés. Ces derniers pourront toujours décider la prise d'une journée de repos sur cette journée (sous réserve de leurs droits disponibles).

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuelle en jours, la journée de solidarité est comprise dans le forfait.

### **Article 21 - Jours fériés garantis**

A l'exception de la journée de solidarité, tous les jours fériés légaux tombant un jour normalement travaillé sont chômés et payés. Lorsque le nombre de jours fériés légaux travaillés et non travaillés tombant un jour normalement travaillé est inférieur à 9 jours, le salarié a droit à « *un complément à 9 jours* », sous forme de jour(s) chômé(s) payé(s) supplémentaires.

Il pourra être demandé de manière exceptionnelle aux salariés de travailler un jour férié chômé selon les dispositions de l'accord « *TEE* ».

### **Article 22 - Fermeture collective**

Les parties au présent accord rappellent que la société a la capacité de fermer collectivement chacun de ses sites, après une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et une information et consultation du Comité Central d'Entreprise ou l'équivalent dans le cadre du Comité Social et Economique Central.

Traditionnellement et à titre purement informatif, cette fermeture a lieu :

- Entre Noël et le jour de l'an ;
- Lors du pont de l'ascension.

Ces jours de fermeture sont imputés au choix du salarié sur les jours de congé et/ou de repos disponibles.

Des équipes peuvent être amenées à travailler durant ces périodes de fermeture collective selon les dispositions de l'accord « *TEE* ».

### **Article 23 - Durées maximales hebdomadaire du travail**

Les parties au présent accord retiennent comme durée maximale hebdomadaire de temps de travail effectif, le seuil de 45 heures pour les salariés relevant d'un régime en heures.

Par exception, des dispositions spécifiques peuvent être prévues à l'accord « *TEE* ».

TP # n/s

## **Titre 2-2 - Modalités d'organisation du temps de travail**

---

### **Titre 2-2-1 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés mensuels (qui ne sont pas en équipe et qui ne relèvent pas d'une convention annuelle de forfait en jours)**

Les parties s'accordent à définir deux types d'organisation de la durée du travail applicables aux salariés mensuels qui ne sont pas en équipe et qui ne relèvent pas d'une convention annuelle de forfait en jours, tels que définis aux articles 24 et 25. Les salariés sont affectés à une des organisations de la durée du travail en fonction des besoins de l'entreprise.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les salariés à temps partiel, elles font l'objet d'un accord spécifique.

#### **Article 24 - Organisation hebdomadaire**

La durée du travail pourra être hebdomadaire et programmée sur la semaine. A titre informatif, pourront par exemple être concernés par ce mode d'organisation du temps de travail, des salariés en CDD de courte durée (après concertation du HRBP et du responsable hiérarchique), des contrats de professionnalisation, des contrats en alternance, des stagiaires.

#### **Article 25 - Organisation annuelle**

Afin de permettre l'octroi de jours de repos supplémentaires (ci-après JRA jours de repos annuels) et de concilier cet objectif avec l'activité de l'entreprise, le temps de travail est réparti sur une période annuelle.

##### **Article 25-1 - Période de référence pour la répartition du temps de travail**

Il est convenu, entre les parties, de répartir le temps de travail sur l'année civile, dénommée période de référence.

##### **Article 25-2 - Rémunération**

La rémunération mensuelle de base des salariés est lissée. Elle est versée sur la base de l'horaire contractuel, à savoir 35 heures hebdomadaires.

### Article 25-3 - Absences

Les absences ne sont pas, sauf exception légale ou conventionnelle expresse, assimilées à du temps de travail effectif.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée qui aurait été pratiquée si le salarié avait travaillé.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale qui sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les absences rémunérées, indemnisées, autorisées ou celles résultant d'une maladie ou d'un accident professionnels ou non, ne peuvent être récupérées.

### Article 25-4 - Entrée et sortie en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période de référence, ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois suivant la fin de la période de référence ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Lorsque le nombre de JRA pris est supérieur au droit réel du salarié une retenue équivalente à cette différence est effectuée en cas de rupture de contrat.

### Article 25-5 - Modalités pratiques de l'annualisation

#### Article 25-5 - 1 Règles applicables aux salariés dont la programmation hebdomadaire est de 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes)

Le principe du présent aménagement du temps de travail est de permettre l'octroi de JRA et de concilier cet objectif avec l'activité de l'entreprise. Ainsi, les horaires hebdomadaires sont établis sur une durée du travail supérieure à 35 heures. Les heures accomplies au-delà de 35 heures permettent d'acquérir des JRA.

En conséquence, la durée hebdomadaire de travail étant par principe fixée à 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes) le nombre annuel de JRA susceptibles d'être pris est de 16 jours. Ces 16 jours sont affectés en début d'année au salarié par anticipation.

TP MS

*Exemple de décompte théorique :*

$(365 \text{ jours} - 104 \text{ samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de CP} - 8 \text{ jours fériés}) / 5 \text{ jours par semaine} = 45,6 \text{ semaines}$

$37,67 - 35 = 2,67 \text{ heures de plus par semaine} \times 45,6 = 121,21 \text{ heures} / 7,53 \text{ heures par jour} = 16 \text{ jours.}$

Par ailleurs, un prorata de calcul de droits à jours de repos (*arrondi à l'entier supérieur*) est effectué en cas d'entrée et de sortie.

Ainsi par exemple :

- Un salarié qui quitterait l'entreprise au 31 mai a un droit recalculé à hauteur de 7 jours.
- Un salarié qui entrerait dans l'entreprise le 1<sup>er</sup> juin a un droit recalculé à hauteur de 10 jours.

L'absence maladie n'entraînera aucune réduction des droits à repos quelle que soit la durée effective du travail, même si elle a pour effet d'abaisser cette durée en-dessous de 35 heures en moyenne sur l'année. Toutefois, les parties au présent accord conviennent qu'à partir de 6 mois consécutifs d'absence les droits à repos non pris sur la période de référence ne pourront être placés sur le compte épargne temps que pour être utilisés en temps afin d'accompagner la reprise du travail.

Chaque salarié déterminera, après validation de son supérieur hiérarchique et en fonction de son activité professionnelle les jours de prise de ses repos.

Les JRA peuvent être pris en journée ou en demi-journée. La demi-journée s'entend comme toute période de travail prenant fin avant la pause méridienne ou bien celle qui débute après.

Le salarié devra veiller à équilibrer cette prise sur la période de référence et les jours de repos devront impérativement être pris avant la fin de la période de référence.

A défaut, si la hiérarchie constate que le salarié ne prend pas régulièrement ses jours de repos, elle pourra lui proposer des dates de prise effective de ces jours de repos. Enfin, les JRA peuvent être placés au CET.

La programmation hebdomadaire de travail pourra être modifiée si survient l'une des hypothèses suivantes :

- Une commande exceptionnelle ;
- Une réponse à Appel d'Offre urgente ;
- Un taux d'absentéisme élevé (+ de 10% de l'effectif du service) ;
- Un aléa technique ;
- Une augmentation de la charge de travail ;
- Une baisse de la charge de travail.

Les parties au présent accord précisent qu'aussi souvent que cela sera possible, la modification de la programmation hebdomadaire se fera dans le cadre d'une information qui sera communiquée au plus tard le 20 du mois précédent (M-1) pour le mois qui suit (M).

En tout état de cause, les salariés sont informés des modifications de la programmation hebdomadaire par courriel ou par tout autre moyen de communication écrit et/ou affiché, et daté, retenu dans le service au moins 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification.

Cependant, ce délai pourra être réduit à une durée inférieure en cas de circonstances n'ayant pu être anticipées comme les cas d'urgence, de remplacement de salariés absents ou d'aléa technique.

TP 



Lorsque le délai de prévenance est réduit à moins de 7 jours ouvrés, et afin de limiter au maximum l'impact de cette sujétion, il sera fait appel au volontariat. Enfin, lorsque le délai est réduit à 2 jours ouvrés ou moins, les règles visées ci-avant s'appliquent et les salariés concernés bénéficient du versement d'une indemnité de sujétion de 40 € brut. L'indemnité n'est due qu'une seule fois au titre de toute la période de modification de la programmation.

Le versement de l'indemnité n'est pas dû lorsque le salarié a pris l'initiative de modifier sa durée hebdomadaire de travail.

Les heures de temps de travail effectif effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes) sont qualifiées de HGR (Heures Générant du Repos).

Ces heures permettent d'acquérir des JRC (Jours de Repos Compensateur). La valorisation d'un JRC s'effectue sur la base suivante : 7 heures 32 minutes (soit 7,53 centièmes) de HGR = 1,25 JRC.

Les JRC sont pris en journée à l'initiative de l'entreprise après prise en compte d'éventuelles contraintes explicitées par le salarié et sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum. Il peut être dérogé à ce délai en cas de force majeure ou par accord du salarié.

Enfin, il est convenu entre les parties au présent accord, que les HGR se convertiront en JRC dans la limite de 90 heures par an.

Au-delà, les HGR seront traitées comme des heures supplémentaires (cf article 39 relatif aux heures supplémentaires).

### Article 25-5 - 2 Règles applicables aux salariés dont la programmation hebdomadaire est de 35 heures

Les parties au présent accord prévoient également la faculté pour les mensuels présents au jour de l'entrée en vigueur du présent accord d'opter pour un régime d'annualisation du temps de travail mais avec une programmation hebdomadaire de 35 heures.

Cette faculté devra s'opérer avant le 30 novembre 2018.

Cependant, de manière exceptionnelle et après analyse de la situation particulière d'un salarié par la direction des ressources humaines de son site, il pourra être prévu de laisser entrer ce dernier dans ce dispositif après le 30 novembre 2018. Cette capacité sera octroyée pour une durée déterminée fixée par la direction des ressources humaines du site. Cette durée pourra être renouvelée autant que de besoin.

Les salariés ayant opté pour ce mode d'organisation du temps de travail pourront tous les ans au cours du mois de décembre de l'année (n-1) pour une application en année (n) opter pour une programmation hebdomadaire de 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes).

En cas d'utilisation de cette option, elle sera définitive, sauf circonstances exceptionnelles citées au paragraphe précédent.

Lorsque la programmation hebdomadaire est établie sur une base 35 heures, les salariés n'acquiescent pas de JRA.

En revanche, les règles relatives à la modification de la programmation hebdomadaire sont identiques à celles appliquées aux autres salariés. De la même manière les règles relatives aux HGR sont applicables, toutefois ces dernières se déclenchent au-delà de la programmation hebdomadaire normale qui est dans cette hypothèse de 35 heures.

TP AS



## Titre 2-2-2 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés ingénieurs et cadres et des mensuels en forfait en jours

### Article 26 - Salariés autonomes bénéficiant d'une convention de forfait annuelle en jours

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe des ingénieurs et cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable.

Les parties au présent accord, après avoir procédé à une analyse, retiennent qu'appartiennent à cette catégorie l'ensemble des ingénieurs et cadres de la société placés en position I à IIIB selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée. Les parties conviennent en conséquence que des conventions de forfait en jours peuvent être conclues avec ces cadres.

Les ingénieurs et cadres placés dans une position supérieure à la position IIIB relèvent quant à eux du régime « *Forfait sans référence horaire* ».

Il est rappelé qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, certains salariés ingénieurs et cadres placés en position I à IIIB ne relevaient pas du dispositif de convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, ces salariés se verront proposer de passer dans le dispositif de convention annuelle de forfait en jours à compter de l'exercice 2019 et ce de manière définitive.

Si ces derniers ne souhaitent pas passer en forfait jours, ils resteront régis par le mode d'organisation du temps de travail qui leur est actuellement appliqué, à savoir une convention de forfait en heures hebdomadaire de 37 heures 30 avec annualisation (programmation hebdomadaire supérieure et ouvrant droit à des JRA). Les salariés ne souhaitant pas passer en forfait jours formeront alors un groupe fermé, ce mode d'organisation du temps de travail n'étant plus à l'avenir ouvert à l'exception des salariés en forfait jours qui souhaiteront bénéficier d'un système de retraite progressive.

Enfin, les parties conviennent également que les conventions de forfait en jours peuvent être conclues avec des salariés mensuels lorsqu'ils relèvent du niveau V2 et du niveau V3 et lorsque leur durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et lorsqu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. L'accès au forfait jour pour les salariés mensuels du niveau V2 et du niveau V3 est possible sur proposition du responsable hiérarchique et accord du salarié.

### Article 27 - Convention individuelle de forfait en jours

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L 2254-2 du Code du travail, l'exécution des missions d'un salarié selon une organisation du travail en forfait jours ne peut être réalisée qu'avec son accord écrit. Une convention individuelle de forfait est établie à cet effet. Celle-ci peut être intégrée au contrat de travail initial ou bien faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

La convention individuelle de forfait comporte notamment :

- le nombre de jours travaillés dans l'année :
- la rémunération forfaitaire correspondante.

TP # 73

### Article 28 - Nombre de journées de travail

#### Article 28-1 - Période annuelle de référence

Il est convenu, entre les parties, de répartir le temps de travail sur l'année civile, cette période est dénommée période de référence.

#### Article 28-2 - Choix de la durée du travail

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties sont convenues de la spécificité des salariés au sein de la société bénéficiant des conventions individuelles de forfait en jours.

C'est la raison pour laquelle, il est décidé de créer un dispositif permettant à chaque salarié d'être responsable et autonome dans le choix de sa durée du travail.

Ainsi et dans un premier temps, les salariés seront placés sur le forfait 214 jours afin qu'ils puissent opérer le choix suivant :

- passer à un forfait à 212 jours ;
- rester au forfait à 214 jours ;
- augmenter leur durée du travail à 218 jours ou plus.

##### Article 28-2 - 1 Forfait à 212 jours

Les salariés qui le souhaitent pourront bénéficier d'une convention individuelle de forfait en jours sur une base de 212 jours, journée de solidarité incluse.

La demande du salarié devra obligatoirement s'effectuer avant le 31 décembre de l'année (n-1) pour une application au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (n).

Pour les nouveaux salariés, cette faculté ne pourra être exercée qu'au titre de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel ils ont été recrutés. De la même manière pour les salariés accédant au forfait jours en cours d'année, cette faculté ne pourra être exercée qu'au titre de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel ils ont accédé au forfait jour.

Lorsque le salarié déposera sa demande, il bénéficiera d'un récépissé de dépôt de demande qui vaudra avenant à durée indéterminée, à la convention de forfait du salarié.

Lorsque le salarié souhaitera être à nouveau placé sur le forfait 214 jours, sa demande devra obligatoirement s'effectuer avant le 31 décembre de l'année (n-1) pour une application au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (n).

Les modalités de calcul de la rémunération du salarié au titre du forfait de 212 jours sont rappelées en annexe 1.

##### Article 28-2 - 2 Forfait à 214 jours

A défaut de choix opéré par le salarié le nombre de jours travaillés sur la période de référence sera fixé à 214 jours. La journée de solidarité est incluse dans ce forfait.

Il constitue le pivot sur la base duquel la rémunération du salarié sera adaptée en fonction du nombre de jours que ce dernier pourra choisir au titre de son forfait. Il constitue également la

référence pour l'application du barème des appointements minimaux annuels garantis au niveau de la branche.

### Article 28-2 - 3 Durée du travail à 218 jours et au-delà

Les salariés qui le souhaitent pourront travailler sur une base de 218 jours ou plus, dans le cadre du dispositif de renonciation à des jours RTT prévu à l'article L. 3121-59 du code du travail.

La demande du salarié devra obligatoirement s'effectuer avant le 31 décembre de l'année (n-1) pour une application au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (n).

Pour les nouveaux salariés, cette faculté ne pourra être exercée qu'au titre de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel a été procédé à leur recrutement. De la même manière pour les salariés accédant au forfait jours en cours d'année cette faculté ne pourra être exercée qu'au titre de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel ils ont accédé au forfait jour.

Lorsque le salarié déposera sa demande, il bénéficiera d'un récépissé de dépôt de demande.

La rémunération qui sera versée au salarié au titre des jours supplémentaires sera calculée conformément aux dispositions précisées à l'annexe 1.

Les parties rappellent qu'il n'est pas envisagé de proposer des renoncations à des jours de repos pour une durée inférieure à 4 jours.

Le récépissé de dépôt vaudra avenant à durée déterminée, pour la période de référence à venir (année n), à la convention de forfait du salarié.

Par ailleurs les parties au présent accord conviennent, au titre du suivi de la charge de travail des salariés, que lorsqu'un salarié effectue une demande le conduisant à travailler plus de 218 jours, un entretien spécifique à l'initiative du responsable hiérarchique pourra avoir lieu.

### **Article 29 - Jours de repos liés au forfait**

L'application d'une convention de forfait en jours ouvre au salarié le bénéfice de jours de repos s'ajoutant aux repos hebdomadaires, congés payés légaux et conventionnels et jours fériés.

Ces jours de repos sont dénommés RTT.

Ce nombre de jours varie chaque année et en fonction du forfait choisi.

Les jours de repos liés au forfait doivent avoir été pris ou placés au CET au cours de la période de référence. A défaut ils ne peuvent être reportés ni être indemnisés.

### **Article 30 - Modalités de décompte des jours travaillées**

#### **Article 30-1 - Décompte en journées ou demi-journées de travail**

La durée de travail des salariés en forfait jours fait l'objet d'un décompte annuel en journées ou demi-journées de travail effectif.

La demi-journée s'entend comme toute période de travail prenant fin avant la pause méridienne ou bien celle qui débute après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-62 du Code du travail, les salariés en forfait jours ne sont pas soumis :

- à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;
- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail.

### Article 30-2 - Système auto-déclaratif

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties considèrent que le décompte de la durée de travail sera effectué au moyen d'un système auto-déclaratif informatisé. Au jour de la signature du présent accord, l'outil permettant cette déclaration est « *My HR Time* ».

A cet effet, le salarié renseignera le document auto-déclaratif chaque semaine.

### Article 30-3 - Contenu de l'auto-déclaration

L'auto-déclaration du salarié comporte :

- la date des journées ou demi-journées de travail effectuées ;
- le positionnement de journées ou demi-journées de repos.

Les jours non travaillés devront être identifiés par le motif adéquat :

- Repos hebdomadaire ;
- Congés payés ;
- Congés conventionnels ;
- Jours fériés chômés ;
- RTT ;
- Autres.

Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent expressément que tout salarié a la possibilité de faire part, par courriel à sa hiérarchie des difficultés éventuellement rencontrées dans les domaines :

- de la répartition de son temps de travail ;
- de la charge de travail ;
- de l'amplitude de travail et des temps de repos.

### Article 30-4 - Contrôle du responsable hiérarchique

Les éléments renseignés par le salarié sont accessibles en permanence au responsable hiérarchique qui les étudiera régulièrement afin de vérifier que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de ses périodes de travail et de ses temps de repos. Le cas échéant, il pourra décider d'activer un entretien conformément à l'article 31-4-2 « *Temps d'échanges avec le responsable hiérarchique* ».

TP 185  
16

### **Article 31 - Maîtrise et suivi de la charge de travail**

Afin que l'amplitude et la charge de travail demeurent raisonnables, d'une part, et dans le but d'assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés en forfait en jours, d'autre part, les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes.

#### **Article 31-1 - Répartition initiale prévisionnelle de la charge de travail**

Afin que le salarié puisse répartir dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et éviter la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de la période de référence, il est convenu qu'il renseigne le plus tôt possible dans l'outil dédié ses jours d'absence et de repos sur la période de référence.

Pour établir ce planning prévisionnel des absences et jours de repos, le salarié prendra en considération :

- les impératifs liés à la réalisation de sa mission ;
- le bon fonctionnement du service auquel il appartient, et plus largement celui de l'entreprise ;
- les nécessités de concilier un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Le salarié formulera ses demandes d'absence à son responsable hiérarchique, préalablement afin que celui-ci puisse, le cas échéant, valider ou modifier la planification.

Ce dernier invitera le salarié à un entretien, s'il estime que le planning prévisionnel :

- ne permet pas d'assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ;
- risque d'entraîner une surcharge de travail.

L'objet de l'entretien est d'organiser une concertation permettant de proposer et d'appliquer des solutions adéquates.

Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent qu'afin d'assurer la meilleure répartition possible du travail des salariés, ceux-ci sont incités à poser les jours de repos liés au forfait de manière équilibrée sur la période de référence.

#### **Article 31-2 - Temps de repos**

Les salariés dont le travail est décompté en jours bénéficient au minimum d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (sauf dérogation légale prévue aux articles L.3131-2, L.3131-3 et L.3132-4 et suivants du code du travail ou prévue par accord collectif).

Ils doivent bénéficier chaque semaine de deux jours de repos hebdomadaires, même si en application d'un accord collectif il pourra exceptionnellement être dérogé au bénéfice de ces deux jours.

Les périodes de repos ainsi définies ne constituent qu'une durée minimale. Les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, chaque fois qu'ils le peuvent, à porter cette durée à un niveau supérieur.

En pratique, la société est organisée de manière à garantir le droit à repos quotidien obligatoire minimum de 11 heures. En effet, chaque directeur d'établissement définit pour les sites dont il a la responsabilité une plage de fermeture quotidienne d'un minimum de 11 heures. Ces dispositions ne



s'appliquent pas aux salariés travaillant en équipe. En conséquence, en dehors de la plage d'ouverture définie, aucune présence n'est admise sans autorisation du directeur d'établissement.

De la même manière, sauf pour les salariés en équipe le cas échéant, les locaux sont fermés le weekend du vendredi soir au lundi matin. Ce dispositif garantit également le droit à repos hebdomadaire. Chaque directeur d'établissement définit également pour les sites dont il a la responsabilité une plage de fermeture hebdomadaire d'un minimum de 35 heures consécutives. En conséquence, en dehors de la plage d'ouverture définie, aucune présence n'est admise sans autorisation du directeur d'établissement.

Les horaires de fermeture des établissements, au jour de la rédaction de cet accord, sont indiqués en annexe 2.

Enfin, les parties rappellent expressément que si les salariés devaient être amenés à ne pas respecter les temps de repos visés ci-avant ils ont l'obligation d'en informer leur supérieur hiérarchique par tous moyens.

### **Article 31-3 - Repos raisonnable**

Les parties à l'accord conviennent de retenir comme durée de repos quotidien raisonnable, la valeur de 12 heures consécutives minimum.

En cas de non-respect de la durée de repos quotidien raisonnable de 12 heures minimum plus de 6 fois par mois, le salarié a l'obligation d'en informer son supérieur hiérarchique par tous moyens.

Le supérieur hiérarchique définira avec le salarié, lors d'un entretien, les moyens à mettre en œuvre pour remédier au non-respect de la durée de repos quotidien raisonnable.

### **Article 31-4 - Entretiens périodiques**

#### Article 31-4 - 1 Entretien annuel

Un entretien annuel est organisé entre le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année et son supérieur hiérarchique.

L'entretien aborde :

- la charge de travail du salarié;
- l'adéquation des moyens mis à la disposition du salarié au regard des missions et objectifs qui lui sont confiés ;
- le respect des durées minimales de repos ;
- le respect de la durée raisonnable de repos ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et celle du salarié ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la déconnexion ;
- la rémunération du salarié ;
- la durée du forfait.

TP TS



### Article 31-4 - 2 Temps d'échanges avec le responsable hiérarchique

Le salarié qui estime que sa charge de travail est trop importante doit en faire part à sa hiérarchie.

Cela sera notamment le cas s'il considère que son temps de repos n'est pas raisonnable conformément à l'article 31-3 « Repos raisonnable » ainsi que dans l'hypothèse où il n'aurait pas été en mesure de bénéficier du temps de repos visé à l'article 31-2 « Temps de repos ».

Dans ce cas, un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée. Le cas échéant, la hiérarchie prendra les mesures nécessaires pour que cesse la situation constatée.

Les problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à :

- une recherche et une analyse des causes de celles-ci ;
- une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le salarié, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du salarié.

### **Article 32 - Droit à la « connexion choisie »**

Les salariés titulaires d'une convention en forfait jours pourront exercer leur droit à la « connexion choisie » conformément aux dispositions du présent article. Les parties au présent accord précisent que le droit à la connexion choisie susvisé constitue le « droit à la déconnexion » institué par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et prévu à l'article L. 2242-17 du code du travail.

En dehors de ses périodes habituelles de travail, tout salarié en forfait jours bénéficie du droit de se déconnecter des outils numériques mis à sa disposition par l'entreprise.

Ainsi, le salarié veillera, pendant ses temps de repos, de congés, et/ou plus généralement pendant toute période de suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques professionnels mis ainsi à sa disposition ni à se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit.

Pendant ces périodes, le salarié n'est également pas tenu de répondre aux appels et différents messages qui lui sont destinés.

Le salarié ne peut subir aucune conséquence immédiate ou différée liée à l'exercice de son droit à la déconnexion.

Ces dispositions peuvent être complétées le cas échéant par accord de Groupe.

### **Article 33 - Rémunération forfaitaire**

#### **Article 33-1 – Dispositions générales**

Les salariés bénéficiant de conventions de forfait jours bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. Cette dernière est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de référence.

Le bulletin de paye fait apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours en précisant ce nombre.

### **Article 33-2 – Rémunération des cadres au forfait horaire et des mensuels au moment du passage au forfait jours.**

Lorsque les salariés cadres au forfait horaire et les mensuels accèdent au forfait jours, ils bénéficient d'une augmentation de leur salaire mensuel venant compenser la perte de 2 jours de repos annuels.

Enfin, les salariés mensuels bénéficieront également lors de leur passage en forfait jours du versement d'une prime égale à un mois de salaire brut (appointement et prime ancienneté). Cette prime sera versée avec le salaire du mois suivant le passage en forfait jours. Les parties au présent accord considèrent que cette prime a vocation à indemniser la perte de certains droits ou avantages liés à l'application d'une durée du travail comptabilisé en heures comme par exemple les heures de voyage.

Cette prime, le cas échéant, étant liée au passage au forfait jours, s'appliquera une seule fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

### **Article 34 - Arrivée et départ en cours de période de référence**

#### **Article 34-1 - Arrivée en cours de période**

Pour les salariés embauchés en cours de période de référence, un calcul spécifique du forfait applicable sur la période considérée est effectué dans les conditions suivantes.

Tout d'abord, il est ajouté au forfait de référence prévu par l'accord collectif 25 jours ouvrés de congés payés et le nombre de jours fériés chômés compris dans la période de référence.

Ensuite, ce résultat est proratisé en multipliant le nombre obtenu par le nombre de jours calendaires qui séparent la date d'entrée de la fin de période de référence, puis il est divisé par 365 (ou 366 les années bissextiles).

Enfin, il est déduit de cette opération :

- les jours fériés chômés sur la période à effectuer ;
- et le cas échéant, le nombre de jours de congés que doit prendre le salarié sur la période.

#### **Article 34-2 - Départ en cours de période**

En cas de départ en cours de période de référence, une régularisation de la rémunération pourra être effectuée selon que le salarié aura travaillé un nombre de jours supérieur ou inférieur au nombre de jours qu'il aurait dû travailler pour la période comprise entre le premier jour de la période de référence et le dernier jour de travail.

Le cas échéant, une compensation pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés,...).

## Article 35 - Absences

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute sur le nombre global de jours de la convention de forfait.

Les absences non rémunérées (justifiées ou non justifiées) d'une journée seront déduites de la rémunération mensuelle sur la base d'un salaire journalier reconstitué selon la formule suivante :  
Rémunération mensuelle de base brute (appointements) / 22.

TP # YB

### **Titre 2-2-3 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés ingénieurs et cadres bénéficiant de conventions de forfait hebdomadaire (« cadres forfait horaire »)**

#### **Article 36 - Champ d'application**

Les salariés susceptibles de relever de ce mode d'organisation du temps de travail sont les ingénieurs et cadres qui au jour de l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord, ne relevaient pas du dispositif de convention annuelle de forfait en jours et qui ne souhaitent pas passer en forfait jours.

Enfin, sont également susceptibles de relever de ce régime les salariés en forfait jours qui souhaiteront bénéficier d'un système de retraite progressive. De ce fait, ils pourront demander à passer en convention de forfait horaire préalablement à leur entrée dans le dispositif de retraite progressive.

#### **Article 37 - Régime applicable aux « cadres forfait horaire »**

Les « cadres forfait horaire » bénéficient d'une convention hebdomadaire d'heures supplémentaires et d'une annualisation du temps de travail.

La convention hebdomadaire d'heures supplémentaires s'effectue sur une base de 37 heures 30 minutes.

La rémunération des salariés est lissée sur cette base.

Par la suite, les horaires hebdomadaires sont établis sur une durée du travail supérieure à 37 heures 30 minutes, soit 40 heures 10 minutes. Les heures accomplies au-delà de 37 heures 30 minutes permettent d'acquérir 16 JRA pour une année complète.

Les dispositions relatives à la période de référence, à la rémunération, aux absences et aux entrées et sorties en cours de période de référence sont identiques à celles prévues pour l'annualisation des mensuels, à la différence que l'horaire lissé est de 37h30 minutes.

De la même manière, les modalités pratiques de l'annualisation sont identiques à celles des salariés mensuels à la différence que la programmation hebdomadaire est de 40 heures 10 minutes.

Les heures supplémentaires intégrées dans le forfait hebdomadaire et payées tous les mois sont prises en compte dans le calcul annuel des heures supplémentaires, en conséquence ces dernières se déclenchent en fin de période de référence, indépendamment des règles relatives aux HGR, au-delà de 1721 heures par an.

TP TS

## Titre 2-2-4 - Modalités d'organisation du temps de travail des salariés ingénieurs et cadres en forfait sans référence horaire

### Article 38 - Forfait sans référence horaire

L'importance des responsabilités qui sont confiées à certains ingénieurs et cadres implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces ingénieurs et cadres bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

Les ingénieurs et cadres en forfait sans référence horaire ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III du livre premier de la IIIème partie du Code du travail. Les dispositions du présent accord ayant le même objet que les dispositions visées ci-avant ou améliorant ces dernières ne sont pas applicables aux ingénieurs et cadres au forfait sans référence horaire.

Ce régime du forfait sans référence horaire est appliqué aux Ingénieurs et Cadres des positions IIIBex et IIIC.

Il est établi un avenant individuel au contrat de travail pour les Ingénieurs et Cadres au forfait sans référence horaire.

DP # MS



## Titre 2-3 - Les heures supplémentaires

---

### Article 39 - Définition des heures supplémentaires

Lorsque l'organisation du temps de travail s'inscrit dans un cadre hebdomadaire, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Dans ce cadre, la semaine de travail s'entend du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

Lorsque l'organisation du temps de travail s'inscrit dans un cadre annuel, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de :

- 90 HGR sur la période de référence ;
- De 1607 heures de travail effectif au cours de la période de référence déduction faite, le cas échéant, des heures effectuées au-delà de 90 HGR.

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà des seuils précédemment fixés constituent des heures supplémentaires. Les absences, quelle qu'en soit la nature, rémunérées ou non, ne constituent pas du temps de travail effectif. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte dans le calcul du temps de travail effectif servant de base au décompte des heures supplémentaires.

Seules les heures expressément demandées par le supérieur hiérarchique sont susceptibles d'être qualifiées d'heures supplémentaires (hors convention d'heures supplémentaires mentionnée à l'article 37).

### Article 40 - Rémunération des heures supplémentaires

Lorsque l'organisation du temps de travail s'inscrit dans un cadre hebdomadaire, les heures supplémentaires sont rémunérées et donnent lieu à des majorations de salaire conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Lorsque l'organisation du temps de travail s'inscrit dans un cadre annuel, les règles suivantes s'appliquent :

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont normalement rémunérées en fin de période. Cependant, les heures réalisées au-delà de 90 HGR sont rémunérées sur la paie du mois suivant leur réalisation.

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées et constatées en fin de période de référence déduction faite, le cas échéant, des heures effectuées au-delà de 90 HGR donnent lieu à des majorations de salaire sur la base des taux suivants:

- 25 % pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence entre la 36<sup>ème</sup> heure et la 43<sup>ème</sup> heure incluse ;
- 50% pour les heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de référence à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

TP # 75

*Exemple de décompte théorique :*

*(365 jours – 104 samedis et dimanches – 25 jours de CP – 8 jours fériés) / 5 jours par semaine = 45,6 semaines.*

*Heures accomplies entre la 36<sup>ème</sup> heure et la 43<sup>ème</sup> = Soit de 1607 à 1970 heures = majoration à 25% ;*

*Heures accomplies à partir de la 44<sup>ème</sup> heure = Soit au-delà de 1970 heures = majoration à 50%.*

Les heures accomplies hebdomadairement au-delà de 90 HGR donnent lieu quant à elles à des majorations de salaire sur la base des taux suivants :

- 25% pour les huit premières heures effectuées dans le cadre hebdomadaire ;
- 50 % pour les suivantes et effectuées dans le cadre hebdomadaire.

### **Article 41 - Placement dans le CET**

En complément des dispositions conventionnelles relatives au CET et prévues au niveau du Groupe, les parties au présent accord prévoient la possibilité d'alimenter, en argent, les sous comptes « congés de fin de carrière » et « autres droits » du montant des heures supplémentaires et des majorations attachées. Ces éléments de rémunération seront alors convertis en temps.

### **Article 42 - Contingent d'heures supplémentaires**

Les parties conviennent de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à 175 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires s'apprécie dans le cadre de l'année civile.

TP  MS

## Titre 2-4 - Temps partiel et forfait jours réduit

---

Un accord spécifique traite du statut des salariés à temps partiel et des salariés en forfait jours réduit.

TP JS

## TITRE 3 - CLASSIFICATION

---

### Article 43 - Dispositions générales

Les salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS sont classés conformément à la convention collective de la Métallurgie.

Il convient cependant de rappeler que la société SIGNALIS SAS faisait avant son absorption application des accords nationaux et de la convention collective nationale applicables à la branche « *Bureaux d'études techniques - cabinets d'ingénieurs-conseils - sociétés de conseils* » (« Syntec »).

Pour sa part, la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS au regard de son activité principale fait application des accords nationaux de la branche de la « *Métallurgie* ».

Il a ainsi été nécessaire d'opérer la migration des anciens salariés de la société SIGNALIS SAS de la nomenclature « Syntec » vers la nomenclature « *Métallurgie* ». Cette migration qui est confirmée dans le cadre du présent accord s'est opérée dans le cadre de l'accord du 9 janvier 2018.

## Titre 3-1 - Salariés mensuels

---

### Article 44 - Classification applicable

Les salariés mensuels d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS sont classés conformément à la convention collective de la Métallurgie.

Toutefois, il est convenu relativement à la nomenclature « *Métallurgie* » des aménagements suivants :

Les coefficients applicables aux agents de fabrication sont les suivants :

- AF1 (niveau II - échelon 1) : coefficient 190
- AF2 (niveau II - échelon 3) : coefficient 215
- AF3 (niveau III - échelon 2) : coefficient 240

Les personnels techniciens d'atelier sont classés dans les coefficients suivants :

- niveau IV - échelon 1, coefficient 255
- niveau IV - échelon 2, coefficient 270
- niveau IV - échelon 3 coefficient 285

Selon les modalités en vigueur dans la Société.

Ces coefficients donneront lieu, le cas échéant, à un réexamen, en cas de modification ultérieure de la grille de classification telle que définie par l'accord UIMM du 21 juillet 1975.

Ils sont accompagnés, en tant que de besoin, d'actions de formation appropriées permettant la validation des connaissances acquises.

Il existe une filière de "Technicien de production" aux coefficients suivants :

- Technicien de production 1 (niveau V - échelon 1) : coefficient 305
- Technicien de production 2 (niveau V - échelon 2) : coefficient 335

Dans l'esprit de la définition du Niveau V de la classification « *Administratifs-Techniciens* » de la Métallurgie, le travail de technicien de production est caractérisé par l'élargissement de son domaine d'activité de réalisation à des spécialités connexes, et requiert, de ce fait, les connaissances, l'expérience et la polyvalence nécessaires pour les maîtriser.

Dans le cadre de l'accès à ce Niveau V, les parties au présent accord prévoient qu'il sera accordé une revalorisation salariale automatique de 3% du salaire mensuel de base. Cette revalorisation de salaire s'applique sans préjudice de l'application, le cas échéant, d'un accord de politique salariale.

Le technicien de production assure des travaux de production nécessitant le recours à des techniques de réalisation, de conception ou de modification de processus.

L'accès au niveau V est assuré, sur proposition de la hiérarchie et selon le cas, après décision d'une commission d'évaluation associant aux Ressources Humaines de l'établissement, les représentants des différentes activités concernées.

Outre les connaissances propres à cette filière, les techniciens de production, niveau V (échelons 1 et 2) doivent avoir été promus, au sein de la Société ou du Groupe, depuis au moins 3 ans au niveau / échelon précédent de la classification UIMM, soit :

- Au coefficient 285 pour les techniciens de production 1 ;
- Au coefficient 305 pour les techniciens de production 2.

En ce qui concerne le personnel ATAM, l'échelon catégorie exceptionnelle du niveau V3 de la grille de classification de la société est assorti du coefficient du dernier échelon de la grille de la convention collective métallurgie (395 points) majoré de 5 points (400 points).

L'accès à ce coefficient est conditionné à une proposition de la hiérarchie. Des conditions d'accès peuvent être précisées si besoin par la Direction sous forme de note d'information devant être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives.

Il est rappelé en revanche qu'aucune condition d'âge ne peut être imposée pour l'accès à ce coefficient.

Cette promotion ne constitue pas une étape obligée pour l'accession à la catégorie ingénieur et cadre de même qu'elle ne s'oppose pas à une promotion à cette catégorie.

TP  VFS

L'ensemble des aménagements décrits peut être synthétisé dans le tableau suivant :

| Ouvriers<br>Techniciens d'atelier<br>Techniciens de production |              | Administratifs<br>Techniciens |              | Agents de Maîtrise |              |
|----------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| Niveaux                                                        | Coefficients | Niveaux                       | Coefficients | Niveaux            | Coefficients |
|                                                                |              | V3                            | 400          | V3                 | 400          |
|                                                                |              |                               | 365          |                    | 365          |
| V2 (TP2)                                                       | 335          | V2                            | 335          |                    |              |
| V1 (TP1)                                                       | 305          | V1                            | 305          |                    |              |
| IV3 (TA4)                                                      | 285          | IV3                           | 285          | IV3                | 285          |
| IV2 (TA3)                                                      | 270          | IV2                           | 270          |                    |              |
| IV1 (TA2)                                                      | 255          | IV1                           | 255          | IV1                | 255          |
|                                                                |              | III3                          | 240          | III3               | 240          |
| III2 (AF3)                                                     | 240          | III2                          | 225          |                    |              |
|                                                                |              | III1                          | 215          |                    |              |
| II3 (AF2)                                                      | 215          | II3                           | 190          |                    |              |
|                                                                |              | II2                           | 180          |                    |              |
| II1 (AF1)                                                      | 190          | II1                           | 170          |                    |              |

TP # TS



## Titre 3-2 – Ingénieurs et Cadres

### Article 45 - Promotions

#### Article 45-1 - Promotion au statut d'ingénieurs et cadres

Les promotions au sein des différentes positions de la classification des ingénieurs et cadres sont réalisées suivant :

- les règles figurant dans la convention collective nationale de la Métallurgie,
- les besoins industriels, la balance des entrées et des départs, la pyramide d'âge, les besoins d'encadrement ou de responsabilité et les évolutions de la technique et des structures.

#### Article 45-2 - Nominations résultant du processus interne " Passage Ingénieur et Cadre » (PIC)

Ce processus est réglementé par la Direction sous forme de note d'information devant être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives.

#### Article 45-3 - Nominations sur titres

La Société attache beaucoup d'attention au suivi de carrière de ses personnels, notamment à ceux de ses salariés susceptibles d'accéder au statut ingénieur et cadre.

L'harmonie doit être recherchée entre les efforts consentis par les personnes en matière de formation, leurs aspirations en matière d'évolution de carrière et les besoins, à terme, de l'entreprise.

C'est pourquoi la hiérarchie, s'appuyant sur les services fonctionnels de formation, d'orientation et de gestion prévisionnelle, est invitée à suivre les carrières des salariés qui engagent des actions de formation de longue durée dans le but d'obtenir un diplôme d'Ingénieur ou de Cadre tel que défini par la commission des titres de l'Ingénieur ou équivalent pour les Cadres.

Le dialogue est assuré, chaque année, de telle sorte que le déroulement des études puisse s'accompagner d'un développement des responsabilités et de la carrière du salarié.

Ainsi, l'obtention du diplôme permet au bénéficiaire, lorsqu'il remplit effectivement une fonction d'Ingénieur ou de Cadre qui correspond aux besoins de l'entreprise, d'être immédiatement nommé Cadre. Il est alors classé position II (indice hiérarchique 108) s'il a obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue un diplôme tel que visé à l'article 1, 3°, a) de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres modifiée.

#### Article 45-4 - Nominations à l'expérience

Outre les nominations sur titres et celles résultant du processus interne " *passage non cadre à Ingénieur et Cadre* " concernant l'ensemble des niveaux "non cadre", le personnel ATAM classé à l'échelon catégorie exceptionnelle du niveau V de la grille de classification peut, sur proposition de la hiérarchie, accéder directement à la position ingénieur et cadre II, indice 108.

Ce « *passage non cadre à Ingénieur et Cadre* » est conditionné à une proposition de la hiérarchie. Des conditions d'accès peuvent être précisées si besoin par la Direction sous forme de note d'information devant être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives.

*Handwritten signatures and initials: "JP" and "YFS" with a blue stamp.*

Cette nomination à un poste d'ingénieur et cadre peut s'accompagner d'une formation spécifique pour permettre au nouveau promu d'acquérir les compétences complémentaires qui lui seraient nécessaires pour assurer pleinement les responsabilités de ce poste.

### **Article 46 - Classification applicable**

Les Ingénieurs et Cadres sont classés conformément à la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie.

Une position intermédiaire est cependant créée entre les positions IIIB et IIIC : le niveau « *IIIB exceptionnel* ».

## TITRE 4 - REMUNERATION

---

### Titre 4-1 - Minima

---

#### Titre 4-1-1 – Salariés mensuels

##### Article 47 - Appointements minima

Les appointements minima des salariés mensuels correspondent à des salaires minima catégoriels.

Les salaires minima catégoriels, variant selon le niveau et l'échelon, constituent la rémunération minimale en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié au niveau et échelon considéré.

Ils sont fixés pour une durée de travail de 35 heures hebdomadaires et varient selon la durée du travail. Ils sont notamment calculés au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le barème des salaires minima à la date de signature du présent accord est reproduit en annexe 3.

Il évolue suivant les augmentations générales décidées, au taux et aux dates retenues pour celles-ci.

##### Article 48 - Garantie de rémunération mensuelle minimale

La garantie de rémunération mensuelle minimale des personnels mensuels constitue le montant des appointements, prime d'ancienneté exclue, en dessous duquel aucun salarié de la société effectuant 35 heures de travail hebdomadaire ne peut être rémunéré.

La rémunération mensuelle minimale est fixée pour une durée de 35 heures et varie selon la durée du travail. Elle est notamment calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le montant de cette rémunération mensuelle minimale à la date de signature du présent accord figure en annexe 3.

Il évolue suivant les augmentations générales décidées, au taux et aux dates retenues pour celles-ci.

##### Article 49 - Examen de certaines situations individuelles

La Direction examine deux fois par an, systématiquement, ou à défaut à la demande des intéressés ou des délégués du personnel ou des membres du CSE, la situation de chaque membre du personnel qui n'a pas bénéficié de mesures individuelles pendant une durée de deux ans.

TP 75

## Titre 4-1-2 - Personnel ingénieurs et cadres

### Article 50 - Appointements minima annuels Société

Le barème des appointements minima annuels Société à la date de signature du présent accord est reproduit en annexe 3.

Les appointements minima annuels Société sont définis comme suit. Les appointements minima annuels Société correspondent aux minima « *Groupe Airbus* ».

En conséquence, les minima annuels Société sont majorés chaque année, selon le même taux que celui résultant de l'évolution des appointements minima de la branche sur la même période.

Toute évolution de la structure du barème des minima de la Convention Collective de la Métallurgie amènera une révision de celle du barème minima annuels Société.

A la fin de chaque exercice, il sera vérifié que la garantie de rémunération minimale définie aux alinéas précédents a été respectée. Au cas où la rémunération réelle, tous éléments de rémunération et d'indemnisation inclus, serait inférieure à la rémunération minimale annuelle Société, la différence sera versée avec les appointements de décembre, ou à défaut de janvier, sous forme de « *complément annuel de rémunération* ».

### Article 51 - Références mensuelles de gestion

Afin de permettre à la Direction d'assurer la gestion normale du personnel ingénieur et cadre et notamment la gestion des carrières, la Société définit une "référence mensuelle de gestion" pour chaque position, calculée à raison du douzième des appointements minima annuels Société.

Le barème de ces références mensuelles de gestion à la date de signature du présent accord est reproduit en annexe 3.

La rémunération forfaitaire mensuelle des ingénieurs et cadres devra être au moins égale au montant de la « *référence mensuelle de gestion* » de la position hiérarchique correspondante, aux conditions et dates suivantes :

- à l'issue de la période d'essai, en cas d'embauche,
- au 31 décembre de l'année en cours, en cas de changement automatique d'indice, à l'intérieur des positions I et II,
- dans les douze mois suivants pour les personnels nommés cadres ou promus à la position hiérarchique supérieure.

### Article 52 - Examen de certaines situations individuelles

La Direction examine au moins une fois par an, systématiquement, ou à la demande des intéressés ou des délégués du personnel ou des membres du CSE, la situation de chaque membre du personnel qui n'a pas bénéficié d'une mesure individuelle pendant une durée de deux ans.

Cet examen systématique ou non n'implique pas, en faveur des membres du personnel ingénieur et cadre qui en sont l'objet, une augmentation ou une promotion obligatoire

## Titre 4-2 - Primes et rémunération variable

### Titre 4-2-1 - Personnel mensuels

#### Article 53 - Prime d'ancienneté

Les salariés mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté. Elle est versée tous les mois. Elle est calculée selon la formule ci-dessous :

Pourcentage correspondant à l'ancienneté de l'intéressé (défini ci-dessous) x Base de calcul (définie ci-dessous).

##### Pourcentage :

Le pourcentage est fixé à 3 % à partir de trois ans d'ancienneté du salarié. Il est augmenté de 1 % supplémentaire pour chaque année passée dans la Société à partir de la 4<sup>ème</sup> année, dans la limite de 18 %.

La définition de l'ancienneté est celle en vigueur dans le Groupe Airbus.

##### Base de calcul :

Le calcul des primes d'ancienneté est basé sur une valeur du point base 35 heures unique pour l'ensemble des établissements de la Société.

La valeur de ce « point société » à la date de signature du présent accord figure en annexe 4.

Le point société évolue tous les ans du pourcentage cumulé des AG et AI des salariés mensuels définies dans l'accord de politique salariale et aux dates d'application de celles-ci.

La base de calcul de la prime d'ancienneté est déterminée comme suit : le coefficient hiérarchique de l'intéressé est multiplié par la valeur du point Société majoré de 3%.

Le montant de la prime d'ancienneté est proratisée pour les salariés à temps partiel selon la formule suivante : Montant de la prime d'ancienneté sur une base temps plein / 35 x durée contractuelle de travail.

Pour le calcul du taux horaire d'une heure supplémentaire, les parties au présent accord prévoient l'intégration de la prime d'ancienneté au salaire de base de référence.

Les dispositions du présent article se substituent aux dispositions conventionnelles couvrant un champ territorial ou professionnel plus large et ayant le même objet.

#### Article 54 - Prime annuelle

Les salariés mensuels bénéficient d'une prime annuelle qui est égale à 8,33 % de la rémunération brute de chaque intéressé versée entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année (n) et le 30 novembre de l'année (n+1), calculée sur la base des appointements mensuels (sans déduction des IJJS ou indemnités de prévoyance) y compris, le cas échéant, la prime d'ancienneté.

Tous autres éléments de rémunérations versés par l'entreprise (primes, indemnités ou allocations de toute nature, complément 1/10 CP) sont exclus de l'assiette servant de base au calcul de la prime.

Un acompte, représentant 8,33 % des éléments de rémunération entrant dans l'assiette de calcul de la prime annuelle perçus entre le 1er décembre de l'année (n) et le 31 mai de l'année (n+1), est versé en juin (n+1).

Le solde est versé en novembre (n+1).

### **Article 55 - Unification du régime « des primes »**

La prime d'ancienneté et la prime annuelle sont les deux seuls éléments composant le régime « des primes » applicable au sein de la société en faveur des salariés mensuels.

La prime d'ancienneté et la prime annuelle ne se cumulent pas avec d'autres primes ayant pu être appliqués aux salariés avant leur intégration au sein d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS et/ou jusqu'au 31 décembre 2018 au titre de la période transitoire, et en conséquence, se substituent à ces dernières.

Ainsi, sans prétendre à l'exhaustivité, à titre informatif et pour rappel, le régime « des primes » d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS se substitue :

- au « 13<sup>ème</sup> mois SIGNALIS SAS » résultant majoritairement d'une « Prime de 13<sup>ème</sup> mois » et pour une minorité d'une « 13<sup>ème</sup> mensualité » au titre de la rémunération individuelle et enfin à la « prime de vacances »;
- à la « prime d'ancienneté AIRBUS SAS » et à la « prime annuelle AIRBUS SAS » ;
- à la « prime d'ancienneté AIRBUS DS SAS » et au « 13<sup>ème</sup> mois AIRBUS DS SAS » résultant majoritairement d'une « Prime de 13<sup>ème</sup> mois » et pour une minorité d'une « 13<sup>ème</sup> mensualité » au titre de la rémunération individuelle ;
- à la « prime d'ancienneté INTESPACE SA » et aux « primes semestrielle INTESPACE SA ».

### **Article 56 - Prime de responsabilité "maîtrise d'atelier"**

Le crédit global afférent à la prime de responsabilité d'atelier, fixé à 7 % de la masse mensuelle des appointements et prime d'ancienneté base 35 h.



## Titre 4-2-2 - Personnel ingénieurs et cadres

### Article 57 - Part variable des ingénieurs et cadres I à III B

Bénéficient des dispositions du présent article les ingénieurs et cadres de la société placés en position I à IIIB selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Un budget global de 12% minimum des appointements forfaitaires annuels des Ingénieurs et Cadres des positions I à III B est consacré à la part variable.

Dans ce cadre, une part variable individuelle est attribuée au salarié. Son montant est déterminé en fonction du niveau d'atteinte des objectifs fixés annuellement aux Ingénieurs et Cadres selon la procédure en vigueur dans la Société.

Le minimum de la part variable est égal à 8.34% des appointements forfaitaires de l'année considérée.

Les modalités d'attribution de la part variable en fonction du degré d'atteinte des objectifs des Ingénieurs et Cadres I à IIIB sont définies selon la procédure en vigueur dans la Société et feront l'objet d'une information des organisations syndicales.

Pour chaque année considérée, la part variable est versée en trois fois :

- un acompte représentant 50% du minimum de 8.34% est versé en juin de l'année n ;
- un acompte représentant 50% du minimum de 8.34% est versé en décembre de l'année n ;
- le solde de la part variable est versé au mois d'avril de l'année n+1.

La part variable n'est attribuée qu'à la condition que l'intéressé ait été présent et rémunéré, ou indemnisé par la Société durant la période de référence.

Toutefois :

- les Ingénieurs et Cadres partant en retraite, licenciés ou démissionnaires en cours d'année bénéficient d'un versement d'une part variable, calculée sur la base des rémunérations perçues au cours de l'année considérée et compte tenu des objectifs atteints en cours d'année. Il en est de même pour les cadres partant dans le cadre d'un dispositif de fin de carrière.
- En cas de mobilité au sein du Groupe, les modalités de traitement de la part variable sont arrêtées entre la Société d'origine et la Société d'accueil.
- En cas de décès en cours d'année, un montant équivalent à la part variable sera versé aux ayant droits du salarié décédé.

### Article 58 - Unification du régime « de part variable des ingénieurs et cadres I à III B »

La part variable des ingénieurs et cadres I à III B est le seul élément composant le régime « *de rémunération variable* » applicable au sein de la société en faveur des salariés cadres I à III B.

La part variable des cadres I à III B ne se cumule pas avec d'autres primes et/ou d'autres dispositifs de rémunération variable ayant pu être appliqués aux salariés avant leur intégration au sein d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS et/ou jusqu'au 31 décembre 2018 au titre de la période transitoire, et en conséquence, se substituent à ces derniers et/ou dernières.

Ainsi, sans prétendre à l'exhaustivité, à titre informatif et pour rappel, le régime de « *part variable* » des cadres I à III B d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS se substitue :

Handwritten initials and signature: TP, AS, and a stylized signature.

- A la « *part variable* » « AIRBUS DS SAS »,
- à la « *prime semestrielle* », à la « *part variable* », à la « *part variable des salariés en FSRH* », à la « *part variable des commerciaux* » et à la « *prime de Direction* » au sein d'« INTESPACE SA » ;
- au « 13<sup>ème</sup> mois SIGNALIS SAS » résultant majoritairement d'une « *Prime de 13<sup>ème</sup> mois* » et pour une minorité d'une « *13ème mensualité* » au titre de la rémunération individuelle, à la « *part variable SIGNALIS SAS (dont commerciaux)* », à la « *prime de vacances* » et à la « *prime de disponibilité* » ;
- A la « *part variable 12%* » au sein d'AIRBUS SAS et AIRBUS OPERATIONS SAS.

TP  YFS

## TITRE 5 - CONGES ET ABSENCES

---

Les dispositions du présent titre se substituent aux dispositions conventionnelles couvrant un champ territorial ou professionnel plus large et ayant le même objet.

### Article 59 - Congés et absences

#### Article 59-1 - Congés payés

La période de référence pour les congés payés légaux et assimilés est fixée du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Cette période de référence s'applique tant pour la détermination de la période d'acquisition que pour la période de prise des congés payés légaux et assimilés. En conséquence, ces deux périodes coïncidant, le salarié peut donc prendre des congés payés légaux et assimilés dès l'ouverture de la période de référence.

A titre de rappel, les congés non pris au titre d'un exercice et n'ayant pas été placés dans le Compte Epargne Temps dans le sous compte « 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés » ne peuvent être reportés.

En cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence, les droits des salariés sont calculés prorata-temporis. En cas de départ en cours d'année, une régularisation de la rémunération pourra être effectuée selon que le salarié aura ou non pris un nombre de congés supérieur au nombre de jours auquel sa durée de présence dans l'entreprise lui ouvre droit. Le cas échéant, une compensation pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail.

Pour les salariés présents au cours de la totalité de l'exercice, la durée du congé annuel est fixée à 5 semaines, soit 25 jours ouvrés pour une activité à temps complet sur 5 jours hebdomadaires.

Les dates et la durée du congé à prendre doivent être préalablement autorisées par la hiérarchie. La demande doit être présentée avec un délai suffisant en utilisant les procédures mises en place.

#### Article 59-2 - Congés d'ancienneté

La durée des droits à congés payés est augmentée en fonction de l'ancienneté :

- d'un jour ouvré pour les salariés ayant 3 mois d'ancienneté dans la Société ou le Groupe,
- de deux jours ouvrés pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans la Société ou le Groupe,
- de trois jours ouvrés pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la Société ou le Groupe,
- de cinq jours ouvrés pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté dans la Société ou le Groupe.

Ces congés d'ancienneté sont acquis en totalité à la date anniversaire de l'entrée dans la Société ou dans le Groupe.

Ils se prennent sur l'année civile, sauf dispositions conventionnelle dérogatoires, et peuvent être pris par anticipation durant cette période. En effet, les parties au présent accord ont convenu de prévoir un système de « modulation de prise » de ces congés dans le cadre d'un accord distinct.

TP 175

### Article 59-3 - Congés d'âge

La durée des droits à congés payés est augmentée en fonction de l'âge :

- de 3 jours ouvrés pour les salariés âgés de 57 ans et plus ;
- de 3 jours ouvrés supplémentaires pour les salariés âgés de 60 ans et plus.

Les congés d'âge sont acquis en totalité à la date d'anniversaire de naissance et pour l'année en cours. Ils se prennent sur l'année civile. Ils peuvent être pris par anticipation durant cette période.

### Article 59-4 - Congés liés à la famille

#### Article 59-4 - 1 Congés pour événements familiaux

Les membres du personnel bénéficient des congés payés exceptionnels suivants :

- Naissance, adoption : 3 jours
- Mariage du salarié : 5 jours (1 semaine)
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Mariage d'une sœur ou d'un frère : 1 jour
- Décès du conjoint\* : 5 jours (1 semaine)
- Décès d'un enfant : 5 jours (1 semaine)
- Décès du père, de la mère ou du tuteur (ou tutrice) légal(e) du salarié : 4 jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
- Décès d'un beau parent : 3 jours
- Décès d'un grand parent du salarié ou de son conjoint\* : 2 jours
- Décès d'un petit-enfant : 2 jours
- Décès d'un gendre ou d'une belle-fille : 1 jour
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour

\*Époux(se), concubin(e), partenaire de PACS

Lorsque l'événement ouvrant droit au congé exceptionnel se produit au cours de la période des congés payés annuels, ce congé exceptionnel ne s'impute pas sur le congé annuel.

Ces congés bénéficient à tous les salariés sans condition d'ancienneté et doivent être pris dans un délai raisonnable autour de l'événement et au titre de l'objet pour lequel ils sont accordés.

#### Article 59-4 - 2 Congés pour enfant(s) malade(s)

##### *Article 59-4-2 -1 - Crédit de congé*

Un crédit de congés rémunérés est accordé aux salariés pour leur permettre de garder leurs enfants malades de moins de 16 ans. Cette limite d'âge n'est pas applicable aux enfants handicapés.

La durée de ces congés s'établit à :

- 5 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants dont un au moins, a un âge inférieur ou égal à trois ans,
- 4 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants âgés de plus de trois ans.

TP # MS

En complément, des jours additionnels sont attribués en fonction des situations particulières suivantes:

- 1 jour par an pour le ou les parent(s) de trois enfants et plus,
- 1 jour par an pour le parent isolé quel que soit le nombre d'enfants,
- 4 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s) ; ce crédit est cumulable avec l'un ou l'autre des jours additionnels précités.

Les congés enfant(s) malade(s) non utilisés au cours d'une année sont cumulables dans la limite de 15 jours. Par exception, le plafond ci-dessus est porté à 25 jours pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s).

Les congés rémunérés ci-dessus précisés sont attachés à la notion d'enfant malade et sont attribués indifféremment au père, à la mère quelle que soit leur situation d'état civil ou à la personne ayant l'enfant à charge, sans qu'ils puissent donner lieu à cumul pour un couple travaillant dans la même société.

### *Article 59-4-2 -2 - Autorisation d'absence*

Au-delà du crédit de congés rémunérés ainsi défini, la mère et/ou le père d'un enfant malade pourra obtenir une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours par année civile et moyennant récupération des heures d'absence durant la même année, dans un délai défini avec la hiérarchie.

### Article 59-4 - 3 Autorisation d'absence pour enfant gravement malade

En cas de maladie grave d'un enfant, au sens des articles L.544-1 et D.544-1 du Code de la Sécurité Sociale, constatée par certificat médical, l'entreprise acceptera le paiement de deux heures d'absence par jour pendant une période maximale d'un an. Les modalités d'utilisation de ces heures pourront éventuellement être aménagées, en accord avec la hiérarchie.

### Article 59-4 - 4 Aménagements pendant la période de grossesse

#### *Article 59-4-4 -1 - Repos pendant la période de grossesse*

Les membres du personnel féminin bénéficient, à compter du 3<sup>ème</sup> mois de la grossesse et pendant la durée de celle-ci, d'une heure de repos payée par jour.

En cas de difficultés de transport ou sur avis du médecin traitant ou du médecin du travail, ces heures pourront être groupées sur une semaine ou une quinzaine.

#### *Article 59-4-4 -2 - Changement de poste pendant la période de grossesse*

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, des appointements antérieurs à sa grossesse.

TP # 115

### Article 59-4 - 5 Congé de maternité

Conformément à la législation, la salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, le congé prénatal d'une durée maximale de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté d'une durée identique.

### Article 59-4 - 6 Congé de paternité

Le congé de paternité permet aux pères de bénéficier, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'un congé de 11 jours calendaires non fractionnables.

La durée de ce congé est portée à 18 jours en cas de naissances multiples. Il s'ajoute aux 3 jours de naissance.

Le congé est à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Toutefois, le père dont l'enfant est hospitalisé ou qui bénéficie du congé postnatal (en cas de décès de la mère) peut demander le report de ce délai.

### Article 59-4 - 7 Congé parental

La durée du congé parental légal est augmentée d'un an maximum. La durée de ce congé sera intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au moins 3 mois avant le retour de son congé parental, l'intéressé bénéficiera d'un entretien professionnel avec la hiérarchie conformément à l'article L1225-27 du code du travail, ou avec les ressources humaines directement si l'organisation a évolué de façon significative.

A l'issue du congé parental, quelle qu'en soit la durée, le salaire de base de l'intéressé(e) au moment de son départ sera revalorisé selon un taux correspondant au budget des augmentations distribuées (générales et individuelles) dans sa catégorie professionnelle, pour chacun des exercices couverts par le congé parental.

### Article 59-4 - 8 Scolarité des enfants

Pendant toute la durée de la scolarité obligatoire, il est accordé, par année scolaire, un crédit de 4 heures, à usage scolaire, aux salariés concernés, quel que soit le nombre d'enfants.

Les salariés dont la durée du travail est forfaitaire, pourront utiliser ce crédit dans le cadre de la gestion du forfait après accord de la hiérarchie.

### Article 59-4 - 9 Congé pour salarié ayant une personne handicapée ou gravement malade à charge

Un congé supplémentaire s'applique aux salariés ayant un conjoint, un ascendant, ou une autre personne handicapée ou gravement malade (au sens de l'article L.3142-16 du code du travail) à charge autre que leur enfant, pour la consultation de spécialistes. Ce congé se traduit par des autorisations d'absences payées pouvant être prises par journée ou demi-journée dans la limite de 5 jours par an cumulables sur 3 ans dans la limite de 15 jours.

Un justificatif annuel devra être fourni pour ouvrir ce droit.

TP  MS



Les autorisations d'absences sont octroyées sous réserve de certificat médical attestant la nécessité de consultation.

### Article 59-4 - 10 Absence autorisée payée pour accompagner une personne en fin de vie

Des autorisations d'absences payées peuvent être prises par journée ou demi-journée dans la limite de 15 jours ouvrés pour un salarié accompagnant un enfant/conjoint/ascendant/personne à charge en fin de vie au sens de l'article L3142-6 du code du travail.

Un certificat médical devra être fourni pour ouvrir ce droit.

## **Article 59-5 - Congés divers**

### Article 59-5 - 1 Personnel handicapé

Le personnel reconnu comme handicapé par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) bénéficie, pendant la durée de cette reconnaissance, d'un jour de congé payé supplémentaire utilisable dans l'année.

Des dispositions complémentaires peuvent éventuellement être prévues dans un accord spécifique concernant l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap.

### Article 59-5 - 2 Congé sabbatique

Par dérogation aux dispositions légales, le congé sabbatique peut avoir une durée maximale de 15 mois. Dans le cas où le congé sabbatique dépasse la durée légale maximale de 11 mois, la prise de ce congé est assortie de l'interdiction d'exercice d'une activité salariée sauf autorisation écrite préalable de la Société.

### Article 59-5 - 3 Congé jeunes embauchés

Il est accordé un complément de congés aux jeunes embauchés dont la société est le premier employeur lorsque leur acquisition de jours de repos ou de congés ne leur permet pas de couvrir les périodes de fermeture collectives décidées dans l'entreprise.

## Article 60 - Compte Epargne Temps

### Article 60-1 - Adhésion à l'accord Groupe

Les parties au présent accord déclarent réitérer leur adhésion à l'accord cadre de Groupe relatif au Compte Epargne Temps signé le 17 octobre 2005 et à tous ses avenants en vigueur.

### Article 60-2 - Utilisation spécifique du compte épargne temps

#### Article 60-2 - 1 - Congé sans solde

Il peut être accordé un congé sans solde en vue de prolonger un congé pris dans le cadre du Compte Epargne Temps au-delà de la période financée par l'utilisation de ce compte.  
La demande d'autorisation d'absence doit être formulée auprès de la Direction des Ressources Humaines par courriel au moins deux mois avant la date prévue pour le congé.  
La durée totale de l'absence (y compris le congé sans solde) peut aller jusqu'à 24 mois.

#### Article 60-2 - 2 - Congé longue durée pour réaliser un projet personnel

Il est accordé la possibilité pour le salarié qui souhaite prendre un congé de longue durée (sabbatique, création d'entreprise, parental...) pour des raisons professionnelles ou personnelles de demander une sortie anticipée de tout ou partie des congés épargnés au sous compte "fin de carrière" de son compte épargne temps jusqu'à 6 ans après le 1<sup>er</sup> versement au dit sous-compte, sans bénéfice d'un éventuel abondement.

A cet effet, une demande devra être formulée auprès de la Société selon les délais et procédures applicables au type de congé visé.

## TITRE 6 – AVANTAGES DIVERS

---

### Article 61 - Gratification versée aux salariés à l'occasion de la remise des médailles du travail

Les médailles d'honneur du travail sont décernées aux salariés conformément aux règles légales dans les conditions suivantes :

- Médaille d'argent : 20 ans de service ;
- Médaille de vermeil : 30 ans de service ;
- Médaille d'or : 35 ans de service ;
- Médaille grand or : 40 ans de service.

Il est alloué aux personnels bénéficiaires de la médaille du travail à la date de la promotion, une gratification correspondant à un demi-mois d'appointements forfaitaires (y compris la prime d'ancienneté).

Pour les salariés à temps partiel, la gratification est versée sur une base temps plein.

Pour toute gratification versée à l'occasion de la médaille de vermeil, de la médaille d'or et de la médaille grand or, un délai respectivement fixé à 10 ans, à 5 ans et à 5 ans devra s'être écoulé depuis la date de versement de la gratification précédente, sauf circonstance exceptionnelle dûment justifiée (longue maladie...) et après accord de la Direction des Ressources Humaines ; un abattement prorata temporis est effectué en cas de versement anticipé.

## TITRE 7 - MOBILITE

---

Comme cela a été prévu avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de méthode du 10 octobre 2017, le sujet de politique sociale « *mobilité* » fait l'objet de dispositions distinctes du présent accord.

Dans le cadre d'une mobilité, en France, intra ou inter sociétés, les dispositions Groupe en vigueur s'appliquent à minima.

## TITRE 8 - RETRAITE ET PREVOYANCE

---

Comme cela a été prévu avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de méthode du 10 octobre 2017, un accord relatif à la protection sociale complémentaire traite de la maladie, de la prévoyance, des garanties de frais de santé et de la retraite complémentaire.

Les parties conviennent que les dispositions actuelles relatives aux accidents du travail et à la maladie, à la prévoyance, aux garanties de frais de santé et à la retraite complémentaire, applicables aux salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, continueront à s'appliquer jusqu'à la signature du nouvel accord relatif à la protection sociale complémentaire susvisé.

JP TS

## TITRE 9 – INDEMNITES DE RUPTURE

---

Comme cela a été prévu avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de méthode du 10 octobre 2017, un accord spécifique traitera des indemnités de rupture.

Les parties conviennent que les dispositions actuelles relatives aux indemnités de rupture, applicables aux salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, continueront à s'appliquer jusqu'à la signature du nouvel accord relatif aux indemnités de rupture susvisé.

)

TP 



## TITRE 10 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

---

### Article 62 - Entrée en vigueur de certaines dispositions de l'accord

Les parties au présent accord précisent que :

- Les dispositions du Titre 2 : Durée du travail et modalités d'organisation du temps de travail ;
- Les dispositions du Titre 3 : Classification ;
- Les dispositions du Titre 4 : Rémunération ;
- Les dispositions du Titre 5 : Congés et absences ;
- Les dispositions du Titre 6 : Avantages divers ;

Ne seront mis en œuvre qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. En conséquence, sur ces thèmes et à titre temporaire les dispositions applicables aux salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, lorsqu'elles existent, continueront à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2018.

Il est toutefois précisé que relativement au Titre 3, la migration des ex salariés de SIGNALIS SAS de la nomenclature « Syntec » vers la nomenclature « Métallurgie » est confirmée dès l'entrée en vigueur du présent accord.

### Article 63 - Congés

A l'exception des salariés bénéficiant de conventions annuelles de forfait en jours, pour lesquels des dispositions différentes sont prévues, les salariés pour lesquels une perte serait constatée entre :

- Globalement le nombre de jours de congés payés, d'ancienneté et d'âge dont ils bénéficiaient au 31 décembre 2018 ;

et

- Globalement le nombre de jours de congés payés, d'ancienneté et d'âge dont ils bénéficieront au titre du nouveau statut applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Se verront attribuer une augmentation de salaire correspondante à l'écart constaté.

Cette augmentation de salaire prendra effet, le cas échéant, au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elle ne s'appliquera ainsi qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

A titre purement informatif, il est rappelé que des dispositions transitoires ont été prévues pour les ex salariés d'INTESPACE SA par accord en date du 1<sup>er</sup> décembre 2017.

TP 715

## **Article 64 - Gratification versée aux salariés à l'occasion de la remise des médailles du travail**

### **Article 64-1 : Garantie en cas de rupture du contrat de travail**

Les dispositions suivantes sont applicables aux seuls salariés appartenant au périmètre « satellites » (défini par l'accord du 21 septembre 2006 relatif au statut social des salariés durant la période transitoire) et entrés dans l'entreprise avant le 31 décembre 2008.

En cas de rupture du contrat de travail (hors licenciement pour faute grave) d'un salarié visé ci-dessus, un versement équivalent à un demi-mois d'appointements forfaitaires (y compris la prime d'ancienneté) sera opéré si :

- l'intéressé a une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 20 ans,
- et qu'il a bénéficié d'un seul versement de la gratification prévue à l'article 61.

### **Article 64-2 : Salariés ayant perçu une prime « Matra » pour 20 ans d'ancienneté**

Les salariés relevant du même périmètre et ayant précédemment perçu la prime de fidélité « Matra » (correspondant à 20 ans d'ancienneté) sont éligibles aux seules gratifications des médailles d'or et grand-or (35 et 40 ans). Dans ces situations, pour le calcul de la gratification des 35 ans d'ancienneté Groupe, le §4 de l'article 61 n'est pas appliqué.

## **Article 65 - Durée du travail et rémunération des salariés mensuels relevant d'un régime en heures**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la rémunération mensuelle de base brute des salariés mensuels dont la durée du travail était de 37 heures ainsi que les majorations pour heures supplémentaires au titre de ces heures seront intégrées au salaire de base du salarié et constitueront la rémunération mensuelle de base brute pour une base 35 heures.

Cette disposition, liée à la diminution de la durée du travail s'appliquera uniquement au titre de l'exercice 2019 et qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la rémunération mensuelle de base brute des salariés dont la durée du travail était de 32 heures, pour un temps complet, sera augmentée, sur la base du taux horaire des salariés et ce jusqu'à 35 heures.

Cette augmentation de salaire étant liée à l'augmentation de la durée du travail, elle s'appliquera uniquement au titre de l'exercice 2019 et qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

### **Article 66 - Prime incitative de passage au forfait en jours pour les salariés cadres qui n'en relevaient pas**

Il est rappelé qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, certains salariés ingénieurs et cadres placés en position I à IIIB ne relèvent pas du dispositif de convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, ces salariés se verront proposer de passer dans le dispositif de convention annuelle de forfait en jours à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et ce de manière définitive. Si les salariés font le choix de passer en forfait jours, ils bénéficieront du versement d'une prime de 800 € brut. Cette prime sera versée avec le salaire de janvier 2019.

Cette prime, le cas échéant, étant liée au passage au forfait jours, s'appliquera uniquement au titre de l'exercice 2019 et qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

### **Article 67 - Prime de passage à 35h annualisé pour tous les salariés mensuels non forfaités au 31/12/2018**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour tous les mensuels non forfaités, à qui l'annualisation s'appliquera dans les modalités de programmation sur 37h40minutes par semaine, bénéficieront du versement d'une prime de 800 € brut. Cette prime sera versée avec le salaire de janvier 2019.

Le versement de cette prime ne s'appliquera qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

### **Article 68 - Durée du travail et rémunération des cadres en forfait jours**

Ces dispositions ne concernent que les salariés qui avant l'entrée en vigueur du présent accord bénéficiaient déjà d'une convention annuelle de forfait en jours.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

Les anciens salariés provenant d'AIRBUS SAS ou AIRBUS OPERATIONS SAS du périmètre « activités liées aux avions militaires en France », intégrés au 1<sup>er</sup> avril 2018, ayant déjà fait l'objet d'un accord spécifique (accord du 4 avril 2018), ces derniers sont assimilés aux salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS présents avant intégration des sociétés visées au préambule pour la mise en œuvre de l'article 28-2 (choix de la durée du travail).

- a) Les salariés dont le nombre de jours du forfait était inférieur à 214 jours, pour un temps plein, avant l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficieront d'une augmentation de salaire calculée au prorata du nombre de jours supplémentaires travaillés.

Le nombre de jours supplémentaires travaillés correspond à l'écart entre :

- Globalement le nombre de jour du forfait 214 jours – (congrés d'ancienneté + congés d'âge dont il bénéficiera au 1<sup>er</sup> janvier 2019) ;

et

- Globalement le nombre de jour du forfait appliqué en 2018 – (congrés d'ancienneté + congés d'âge dont il bénéficiait en 2018) ;

TP MS

Les modalités de recalcul de la rémunération sont rappelées en annexe 5.

Cette augmentation de salaire étant liée à l'augmentation de la durée du travail, elle s'appliquera uniquement au titre de l'exercice 2019 et qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

- b) Les salariés dont le nombre de jours était égal à 214 jours, pour un temps plein, avant l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficieront, le cas échéant, d'une augmentation de salaire calculée au prorata du nombre de jours supplémentaires travaillés, à savoir pour chaque jour de congés d'ancienneté ou d'âge supplémentaires perdu, comparativement au statut qui leur était appliqué avant leur intégration au sein d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS. Les modalités de recalcul de la rémunération sont rappelées en annexe 5.

Cette augmentation de salaire étant liée à l'augmentation de la durée du travail, elle s'appliquera uniquement au titre de l'exercice 2019 et qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

- c) Les salariés dont le nombre de jours était supérieur à 214 jours avant l'entrée en vigueur du présent accord (à savoir 218 jours) se verront appliquer une diminution de salaire. Ainsi, le recalcul de la rémunération du salarié sur une base 214 jours se fera au prorata du nombre de jours entre 214 jours et l'ancien forfait de 218 jours. Les modalités de recalcul de la rémunération sont rappelées en annexe 5.

Pour le personnel en forfait jours réduit, les dispositions du présent article s'appliquent sur la référence temps plein.

### **Article 69 - Dispositions transitoires relatives à la classification des salariés mensuels**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les anciens salariés d'AIRBUS DS SAS et d'INTESPACE SA classés dans le coefficient 395, conformément à la convention collective de la Métallurgie, se verront attribuer le coefficient 400 automatiquement.

Les anciens salariés d'AIRBUS DS SAS et d'INTESPACE SA classés dans le coefficient 365 à la date d'entrée en vigueur du présent accord verront leur situation examinée et notamment leur éventuelle éligibilité au coefficient 400 dans le cadre des processus normaux de gestion de carrière.

### **Article 70 - Dispositions transitoires relatives à la classification des salariés ingénieurs et cadres**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les anciens salariés d'INTESPACE SA classés dans la position IIIA+, conformément à la pratique en vigueur au sein de la société INTESPACE SA, se verront attribuer la position IIIA automatiquement sans diminution de leur salaire de base.

Ces derniers verront toutefois leur situation examinée et notamment leur éventuelle promotion à la position IIIB dans le cadre des processus normaux de gestion de carrière dès l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 71 - Dispositions transitoires relatives aux « Minimas » des salariés mensuels et cadres**

Le budget correspondant aux éventuels ajustements liés aux salaires minima sera traité dans la négociation de la politique salariale 2019.

### **Article 72 - Dispositions transitoires relatives à la rémunération des salariés ex-Intespace SA**

La direction s'engage à réaliser une étude sur les salaires de base des salariés ex-INTESPACE SA au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2019. Cette étude portera sur la comparaison de ces salaires avec ceux d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS pour une durée du travail équivalente. Cette étude sera présentée dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord, courant du deuxième trimestre 2019.

### **Article 73 - Dispositions transitoires relatives à la grille des salaires d'embauche**

La direction s'engage à revaloriser la grille des salaires d'embauche lors de la négociation relative à la politique salariale 2019. Cette revalorisation tiendra compte du positionnement sur le forfait 214 jours des nouveaux embauchés.

### **Article 74 - Dispositions transitoires relatives au régime « des primes » des mensuels**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, y compris les ex salariés de SIGNALIS SAS, d'AIRBUS SAS, d'AIRBUS DS SAS, d'INTESPACE SA pour lesquels le régime « *des primes* » issu du présent accord serait éventuellement moins favorable que celui qui leur a été appliqué en 2018 se verront appliquer une compensation calculée de la façon suivante.

Ils bénéficieront d'une augmentation du salaire annuel correspondant à l'écart entre :

- Pour les salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, de SIGNALIS SAS et d'AIRBUS SAS (sous réserve qu'ils en soient bénéficiaires) :
  - La somme du montant annuel de la prime d'ancienneté et du montant de la prime annuelle versés en 2018 ;
  - Et la somme du montant annuel de la prime d'ancienneté et du montant de la prime annuelle calculées selon les nouvelles règles prévues au présent accord et sur la base des éléments de salaires connus au 31 décembre 2018.

Pour les salariés entrés en cours d'année, un montant théorique annuel sera reconstitué pour la comparaison sur la base des éléments réellement versés en 2018.

- Pour les salariés d'AIRBUS DS SAS (sous réserve qu'ils en soient bénéficiaires) :
  - La somme du montant annuel de la prime d'ancienneté et le « 13<sup>ème</sup> mois AIRBUS DS SAS » (résultant majoritairement d'une « Prime de 13<sup>ème</sup> mois » et pour une minorité d'une « 13<sup>ème</sup> mensualité » au titre de la rémunération individuelle) versés en 2018 ;
  - Et la somme du montant annuel de la prime d'ancienneté et du montant de la prime annuelle calculées selon les nouvelles règles prévues au présent accord et sur la base des éléments de salaires connus au 31 décembre 2018.

JP 



- Pour les salariés d'INTESPACE SA (sous réserve qu'ils en soient bénéficiaires) :
  - La somme du montant annuel de la prime d'ancienneté et des « primes semestrielles INTESPACE SA » versées en 2018.
  - Et la somme du montant annuel de la prime d'ancienneté et du montant de la prime annuelle calculées selon les nouvelles règles prévues au présent accord et sur la base des éléments de salaires connus au 31 décembre 2018.

Le montant équivalent à cet écart sera divisé par 12 et ainsi intégré dans le salaire mensuel de base des salariés concernés. Cette augmentation s'opérera sur la paie du mois de février 2019 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Cette augmentation de salaire étant liée à l'application de dispositions transitoires s'appliquera uniquement au titre de l'exercice 2019 et qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

### **Article 75 - Dispositions transitoires relatives au régime « de la part variable des ingénieurs et cadres I à III B »**

A titre de rappel, il est précisé que dans le cadre de l'accord du 9 janvier 2018, dès l'entrée en vigueur de ce dernier, a été versée une augmentation de 1,33% du salaire de base des anciens salariés ingénieurs et cadres de SIGNALIS SAS qui bénéficiaient du « 13<sup>ème</sup> mois SIGNALIS SAS ».

Cette augmentation unique s'est opérée sur la paie du mois de janvier 2018.

A titre de rappel, il est précisé que dans le cadre de l'accord du 4 avril 2018, et confirmé par le présent accord que pour les ex salariés d'AIRBUS SAS, d'AIRBUS OPERATIONS SAS, l'allocation d'ancienneté des ingénieurs et cadres n'existant plus dans le statut collectif AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, les salariés transférés en ont perdu le bénéfice.

En compensation, un montant égal à la dernière allocation d'ancienneté versée (décembre 2017), augmentée sur la base d'une année d'ancienneté de plus pour chaque salarié n'ayant pas atteint le plafond de 20 ans a été divisé par 12 et intégré dans le salaire mensuel de base des salariés transférés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les anciens salariés d'INTESPACE SA en forfait sans référence horaire verront leur situation traitée de manière individuelle afin de compenser la baisse de la part variable et la disparition de la prime de Direction.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les anciens salariés d'INTESPACE SA en forfait 208 jours bénéficieront d'une augmentation du salaire annuel correspondant à l'écart entre :

- La moyenne de la somme des primes semestrielles et de la part variable « INTESPACE SA » versées individuellement en 2016, 2017 et 2018 ;
- Et le montant de la part variable théorique basée sur 12% « AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS » appliquée sur la base des éléments de salaires connus au 31 décembre 2018.

Le montant brut équivalent à cet écart sera divisé par 12 et ainsi intégré dans le salaire mensuel de base des salariés concernés. Cette augmentation s'opérera sur la paie du mois de février 2019 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les augmentations de salaire brut visées au présent article étant liées à l'application de dispositions transitoires ne sont appliquées ou ne s'appliqueront qu'une fois par salarié concerné.

*TP* *JS*



### **Article 76 - Dispositions transitoires relatives aux congés pour enfants malades**

Afin de compenser la baisse du nombre de jours de congés pour enfant malade, les salariés ex-AIRBUS DS SAS et ex-INTESPACE SA se verront attribuer au 1<sup>er</sup> janvier 2019 un reliquat correspondant à : 2 fois le nouveau droit calculé au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 77 - Transposition CET INTESPACE SA pour les salariés en heures**

Pour les salariés qui ne relèvent pas d'une convention annuelle de forfait en jours, dans le cadre de la gestion du CET d'INTESPACE SA, la valorisation monétaire retenu d'une journée était de 8 heures.

Au sein d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE, la valorisation monétaire d'une journée est de 7 heures.

En conséquence, les parties à l'accord prévoient la revalorisation des jours placés au CET pour les ex salariés d'INTESPACE SA qui ne relèvent pas d'une convention annuelle de forfait en jours à hauteur de 14%. Ainsi 1 jour sera égal à 1,14 jour. Les compteurs individuels ainsi recalculés seront arrondis à la demi-journée supérieure.

Cette revalorisation s'effectuera le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les droits placés à cette date.

Cette disposition ne s'appliquera qu'une fois par salarié concerné. En conséquence, ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les autres exercices à venir.

## TITRE 11 – PERFORMANCE COLLECTIVE

---

### Article 78 - Objet et objectifs

Les parties précisent enfin que plusieurs dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L2254-2 du code du travail afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.

L'inscription de certaines dispositions dans le cadre de l'article L2254-2 du code du travail poursuit les objectifs suivants :

- favoriser l'intégration de près de 1400 salariés transférés ;
- favoriser la gestion administrative du transfert de ces 1400 salariés ;
- permettre autant que faire se peut la création d'un statut commun à la nouvelle entité et donner une pleine efficacité à ce statut ;
- développer de nouveaux outils d'organisation du temps de travail à même de concilier les attentes respectives des salariés et de l'entreprise ;
- réaffirmer la nécessaire permutableté entre certains modes d'organisation du temps de travail.

Par ailleurs, il apparaît que :

- la multiplication de modes d'organisation du temps de travail ;
- le manque de permutableté entre différents modes d'organisation du temps de travail ;
- la multiplication de durées du travail applicables ;
- la multiplication de structures de rémunérations,

sont autant d'éléments qui génèrent une complexification trop importante dans le traitement administratif, dans le traitement de la paie, et surtout opérationnel de cette nouvelle communauté intégrant AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

De la même manière, la simplification du statut social applicable, et le développement des nouveaux outils d'organisation du temps de travail sont nécessaires au fonctionnement de l'entreprise en ce qu'ils sont notamment susceptibles de caractériser un avantage concurrentiel.

Ainsi, dans ce cadre, certaines dispositions du présent accord, dans le cadre de l'article L2254-2 du code du travail, aménagent la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, ainsi que la rémunération au sens de l'article L 3221-3 du Code du travail dans le respect des salaires minimaux hiérarchiques mentionnés à l'article L 2253-1 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord emportent ainsi le cas échéant modification des dispositions des contrats de travail des salariés, qui seraient contraires aux dispositions du présent accord.

Les dispositions concernées sont celles qui :

- Redéfinissent pour les salariés mensuels, la durée du travail applicable, à savoir : la durée de travail légale (au jour de la signature de l'accord 35 heures) ou à son équivalent sur l'année et la rémunération attachée à cette durée du travail ;
- Définissent les modalités d'organisation du temps de travail des salariés mensuels (qui ne sont pas en équipe et qui ne relèvent pas d'une convention annuelle de forfait en jours) à savoir l'annualisation du temps de travail ;
- Fixent à 214 jours le forfait de référence applicable aux cadres bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours au sein de la société et fixe la rémunération attachée à ce nouveau forfait de référence ; étant précisé que le forfait 214 jours est la base à partir de laquelle le salarié fait son choix de passer au forfait 212 jours, de rester au forfait 214 jours ou d'augmenter sa durée du travail à 218 jours ou plus ;
- Redéfinissent le régime des primes des mensuels et les dispositions transitoires attachées ;
- Redéfinissent le régime de la part variable des ingénieurs et cadres I à IIIB et les dispositions transitoires attachées.

Par ailleurs, les parties au présent accord précisent également que s'inscrivent dans le cadre de l'article L 2254-2 du Code du travail :

- les modalités d'organisation du temps de travail des salariés mensuels en équipe, à savoir l'annualisation du temps de travail tel que prévu au titre 2 de l'accord TEE ;
- le fait que l'application du travail en équipe quelle que soit la rotation (à l'exception des équipes de suppléance) et du système d'horaire collectif, à un salarié (et inversement l'arrêt d'application du travail en équipe et de l'horaire collectif) ne constituent pas une modification du contrat de travail ;

En conséquence, un salarié peut relever alternativement de ces dispositifs ou de ceux prévus pour les mensuels qui ne sont pas en équipe.

### **Article 79 - Information individuelle des salariés**

L'accord sera affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

L'entreprise informe les salariés, par courriel avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre mode de communication donnant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

Cette information fera courir le délai d'un mois dont dispose le salarié pour faire connaître son refus pour que l'accord s'applique à son contrat de travail.

### **Article 80 - Conséquences de l'application de l'accord sur la situation des salariés**

#### **Article 80-1 Effectivité des dispositions conventionnelles**

Conformément aux dispositions légales, les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

TP 

### Article 80-2 Choix du salarié

Le salarié peut refuser l'application de l'accord à son contrat de travail par écrit notifié à l'entreprise (par courrier recommandé avec accusé de réception).

Il dispose pour cela d'un délai d'un mois qui court à compter de son information telle que prévue à l'article « Information individuelle des salariés ».

Le silence gardé par le salarié au terme de ce délai vaut acceptation de l'application de l'accord à son contrat de travail.

### Article 80-3 Accompagnement du salarié dans le processus de choix

Durant l'élaboration du présent accord, les parties ont toujours gardé comme « *fil conducteur* » que le présent accord, devait mettre en place un dispositif équilibré et préservant les intérêts de toutes les parties.

Dans le cadre de cet objectif, cet accord s'il permet la mise en place de nouveaux outils d'organisation du temps de travail permet à la grande majorité des salariés, dans le cadre d'un choix individuel et personnel d'être responsable et autonome.

Les outils mis à disposition de chacun des salariés leur permettent de déterminer selon quelles modalités et quelle intensité ils entendent concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Ainsi, si dans le cadre du présent accord les parties ont fixé un cadre commun qui s'impose à tous dans le cadre des dispositions de l'article L2254-2 du code du travail, elles ont veillé à prévoir les outils qui permettront à chaque salarié, s'il le souhaite, de se replacer dans un dispositif le plus proche possible de celui dans lequel il évoluait avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Cependant, l'appréhension du champ des possibles dans le cadre du présent accord pourra nécessiter un temps d'adaptation pour chacun des salariés.

C'est la raison pour laquelle durant le délai de réflexion laissé à chaque salarié, celui-ci pourra se rapprocher de son supérieur hiérarchique et/ou de son RH de proximité afin que ces derniers puissent utilement répondre à toutes les questions qu'il pourrait légitimement se poser.

### Article 80-4 Salarié ne refusant pas l'application de l'accord

Lorsque le salarié ne refuse pas l'application du présent accord, la relation de travail s'exécutera selon les règles fixées par celui-ci et selon les dispositions du contrat de travail encore applicables.

### Article 80-5 Salarié refusant l'application de l'accord

Si un salarié informe l'entreprise qu'il refuse l'application du présent accord (cf article 80-2 « choix du salarié »), un entretien avec son supérieur hiérarchique et son RH de proximité sera programmé afin d'appréhender les raisons qui ont conduit ce dernier à refuser l'application de l'accord.

Lors de cet entretien, un travail spécifique sera effectué afin de procéder à l'analyse du statut actuel du salarié et le statut qui pourrait à l'avenir être le sien en application du présent accord.

Cet entretien permettra alors d'évaluer de potentielles différences dans le niveau de rémunération du salarié et dans les grands équilibres entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Sur cette base, le salarié bénéficiera alors d'un nouveau délai de réflexion d'une semaine à la fin duquel il pourra soit rétracter son refus soit le confirmer. En cas de rétractation cette dernière se fera par écrit.

Enfin, le salarié qui aura confirmé son refus bénéficiera alors d'un entretien avec le service des ressources humaines de son site afin d'appréhender les raisons de son refus et notamment les facteurs externes à l'accord pouvant le conduire à cette position.

Si en dépit de ce nouvel entretien, il apparaît impossible d'aboutir à une acceptation du nouveau régime une procédure de licenciement sera alors envisagée.

Cette procédure sera alors engagée dans un délai de deux mois à compter de la notification initiale du refus du salarié, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Dans cette hypothèse, conformément aux dispositions de l'article L. 2254-2, applicables au jour de la signature du présent accord, le licenciement sera alors soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

Ainsi, sont applicables les règles relatives :

- à l'obligation d'entretien préalable ;
- à la notification du licenciement ;
- au préavis de licenciement ou à l'indemnité de préavis ;
- à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
- au certificat de travail ;
- au reçu pour solde de tout compte.

Par ailleurs, le salarié licencié bénéficiera :

- d'un abondement spécifique de son compte personnel de formation à hauteur de 100 heures ;

Le salarié licencié peut également s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue de son licenciement. Il est indemnisé dans les conditions prévues par les accords d'assurance chômage.

Enfin, bien que le code du travail ne prévoie que le versement de l'indemnité légale de licenciement, les parties conviennent dans le cadre du présent accord que le salarié licencié bénéficiera du montant le plus favorable entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Fait à Toulouse, le 28/05/2018

En 8 exemplaires originaux

Pour la Délégation

  
Pour la Société  
**Jean-François SABOULARD**  
Directeur Relations Sociales France

CFDT

CFE-CGC

T. PREFOL

CGT

FO

F. PLANCHÉ





## ANNEXE 1

### Rémunération du forfait 212 jours - rémunération pour une durée du travail 218 jours et au-delà

#### Rémunération du forfait à 212 jours :

Le calcul de la rémunération au titre du forfait de 212 jours se fera de la manière suivante :

$$\frac{\text{Rémunération mensuelle de base brute (appointements) pour 214 jours} \times 212 \text{ jours}}{214}$$

Le calcul de la rémunération au titre du passage de 212 jours à 214 jours se fera de la manière suivante :

Retour à la rémunération pour 214 jours

#### Rémunération supplémentaire pour une durée du travail de 218 jours et au-delà :

La rémunération supplémentaire qui sera versée au salarié au titre des jours effectués au-delà du forfait 214 jours se calculera de la manière suivante :

Valeur d'un jour de salaire au-delà du forfait 214 jours (taux journalier) = Rémunération mensuelle de base brute (appointements) / 22

Les journées travaillées au-delà du forfait de 214 jours donnent lieu à majoration de 10%.

WFS  
VP  
A



## ANNEXE 2

### Horaires d'ouverture des établissements

A la date de signature du présent accord les horaires en vigueur sur chaque site sont les suivants.  
Ces horaires relèvent de la compétence du chef d'établissement. Ils peuvent être modifiés avec information des salariés et sous condition de respecter 11 heures de fermeture minimum.

#### Horaires d'ouverture Etablissements région parisienne :

7h30 – 20h30 du lundi au vendredi.

#### Horaires d'ouverture Etablissements de Toulouse :

7h30 – 19h30 du lundi au vendredi.

JS JP  
✍



## ANNEXE 3

### Salaires minima salariés mensuels et salariés cadres

#### Salaires minima catégoriels et rémunération minimale société des salariés mensuels:

(Pour une durée du travail de 35 heures par semaine)

| OUVRIERS<br>TECHNICIENS D'ATELIER<br>TECHNICIENS DE PRODUCTION |        |                    | ADMINISTRATIFS<br>TECHNICIENS |        |                    | MAÎTRISE D'ATELIER<br>(Majoration de 5%) |        |                    |
|----------------------------------------------------------------|--------|--------------------|-------------------------------|--------|--------------------|------------------------------------------|--------|--------------------|
| Niveaux                                                        | Coeff. | Salaire catégoriel | Niveaux                       | Coeff. | Salaire catégoriel | Niveaux                                  | Coeff. | Salaire catégoriel |
|                                                                |        |                    | V3                            | 400    | 2 929 €            | V3                                       | 400    | 3 075 €            |
|                                                                |        |                    |                               | 365    | 2 759 €            |                                          | 365    | 2 898 €            |
| V2 (TP2)                                                       | 335    | 2 566 €            | V2                            | 335    | 2 566 €            | V2                                       | 335    | 2 695 €            |
| V1 (TP1)                                                       | 305    | 2 424 €            | V1                            | 305    | 2 424 €            | V1                                       | 305    | 2 545 €            |
| IV3 (TA4)                                                      | 285    | 2 292 €            | IV3                           | 285    | 2 223 €            | IV3                                      | 285    | 2 334 €            |
| IV2 (TA3)                                                      | 270    | 2 257 €            | IV2                           | 270    | 2 122 €            |                                          |        |                    |
| IV1 (TA2)                                                      | 255    | 2 184 €            | IV1                           | 255    | 2 060 €            | IV1                                      | 255    | 2 163 €            |
|                                                                |        |                    | III3                          | 240    | 1 930 €            | III3                                     | 240    | 2 027 €            |
| III2 (AF3)                                                     | 240    | 1 952 €            | III2                          | 225    | 1 865 €            |                                          |        |                    |
|                                                                |        |                    | III1                          | 215    | 1 808 €            | III1                                     | 215    | 1 899 €            |
| II3 (AF2)                                                      | 215    | 1 806 €            | II3                           | 190    | 1 707 €            |                                          |        |                    |
|                                                                |        |                    | II2                           | 180    | 1 561 €            |                                          |        |                    |
| II1 (AF1)                                                      | 190    | 1 634 €            | II1                           | 170    | 1 511 €            |                                          |        |                    |
| Garantie de rémunération minimale société : 1717 €             |        |                    |                               |        |                    |                                          |        |                    |

MS TP



## Salaires et prime d'ancienneté minima des salariés mensuels en forfaits jours :

### Salaires minima annuels :

| ADMINISTRATIFS<br>TECHNICIENS |        |                          | MAÎTRISE D'ATELIER |        |                          |
|-------------------------------|--------|--------------------------|--------------------|--------|--------------------------|
| Niveaux                       | Coeff. | Salaire minimum annuel * | Niveaux            | Coeff. | Salaire minimum annuel * |
| V3                            | 400    | 43 580 €                 | V3                 | 400    | 46 631 €                 |
|                               | 365    | 40 231 €                 |                    | 365    | 43 050 €                 |
| V2                            | 335    | 37 136 €                 | V2                 | 335    | 40 047 €                 |

\* tous éléments de rémunération inclus, sauf prime d'ancienneté

### Primes d'ancienneté minima mensuelles :

| ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS |        |                                                                  |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |             |
|------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| Niveau                       | Coeff. | Prime ancienneté minimum mensuelle (selon ancienneté du salarié) |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |             |
|                              |        | 3 ans                                                            | 4 ans | 5 ans | 6 ans | 7 ans | 8 ans | 9 ans | 10 ans | 11 ans | 12 ans | 13 ans | 14 ans | 15 ans et + |
| V3                           | 400    | 77 €                                                             | 103 € | 128 € | 154 € | 179 € | 205 € | 231 € | 256 €  | 282 €  | 308 €  | 333 €  | 359 €  | 384 €       |
|                              | 365    | 71 €                                                             | 95 €  | 118 € | 142 € | 166 € | 189 € | 213 € | 237 €  | 260 €  | 284 €  | 308 €  | 332 €  | 355 €       |
| V2                           | 335    | 65 €                                                             | 87 €  | 109 € | 130 € | 152 € | 174 € | 196 € | 217 €  | 239 €  | 261 €  | 283 €  | 304 €  | 326 €       |

| MAÎTRISE D'ATELIER |        |                                                                  |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |             |
|--------------------|--------|------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| Niveau             | Coeff. | Prime ancienneté minimum mensuelle (selon ancienneté du salarié) |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |             |
|                    |        | 3 ans                                                            | 4 ans | 5 ans | 6 ans | 7 ans | 8 ans | 9 ans | 10 ans | 11 ans | 12 ans | 13 ans | 14 ans | 15 ans et + |
| V3                 | 400    | 82 €                                                             | 110 € | 137 € | 165 € | 192 € | 219 € | 247 € | 274 €  | 302 €  | 329 €  | 356 €  | 384 €  | 411 €       |
|                    | 365    | 76 €                                                             | 101 € | 127 € | 152 € | 177 € | 203 € | 228 € | 253 €  | 279 €  | 304 €  | 329 €  | 355 €  | 380 €       |
| V2                 | 335    | 70 €                                                             | 93 €  | 116 € | 140 € | 163 € | 186 € | 209 € | 233 €  | 256 €  | 279 €  | 302 €  | 326 €  | 349 €       |

VP  
✍

## Appointements minimaux annuels société des salariés cadres:

| Position | Indice | Forfait en heures (37,5h) | Forfait jours | Forfait sans référence horaire |
|----------|--------|---------------------------|---------------|--------------------------------|
| IIIC     | 240    | -                         | -             | 91 064 €                       |
| IIIB ex  | 210    | -                         | 76 732 €      | 79 683 €                       |
| IIIB     | 180    | -                         | 65 769 €      | 68 299 €                       |
| IIIA     | 135    | 46 494 €                  | 49 324 €      | -                              |
| II       | 135    | 46 492 €                  | 49 324 €      | -                              |
|          | 130    | 44 771 €                  | 47 496 €      | -                              |
|          | 125    | 43 048 €                  | 45 670 €      | -                              |
|          | 120    | 41 326 €                  | 43 843 €      | -                              |
|          | 114    | 39 260 €                  | 41 651 €      | -                              |
|          | 108    | 37 194 €                  | 39 459 €      | -                              |
|          | 100    | 34 438 €                  | 36 536 €      | -                              |
| I        | 100    | 34 439 €                  | 36 536 €      | -                              |
|          | 92     | 31 683 €                  | 33 613 €      | -                              |
|          | 84     | 28 929 €                  | 30 695 €      | -                              |
|          | 76     | 26 174 €                  | 27 767 €      | -                              |
|          | 68     | 23 418 €                  | 24 845 €      | -                              |
|          | 60     | 20 817 €                  | 24 845 €      | -                              |

## Références mensuelles de gestion des salariés cadres:

| Position | Indice | Forfait en heures (37,5h) | Forfait jours | Forfait sans référence horaire |
|----------|--------|---------------------------|---------------|--------------------------------|
| IIIC     | 240    | -                         | -             | 7 589 €                        |
| IIIB ex  | 210    | -                         | 6 394 €       | 6 641 €                        |
| IIIB     | 180    | -                         | 5 481 €       | 5 692 €                        |
| IIIA     | 135    | 3 875 €                   | 4 111 €       | -                              |
| II       | 135    | 3 875 €                   | 4 111 €       | -                              |
|          | 130    | 3 731 €                   | 3 959 €       | -                              |
|          | 125    | 3 588 €                   | 3 806 €       | -                              |
|          | 120    | 3 445 €                   | 3 654 €       | -                              |
|          | 114    | 3 272 €                   | 3 471 €       | -                              |
|          | 108    | 3 100 €                   | 3 289 €       | -                              |
|          | 100    | 2 870 €                   | 3 045 €       | -                              |
| I        | 100    | 2 870 €                   | 3 045 €       | -                              |
|          | 92     | 2 641 €                   | 2 802 €       | -                              |
|          | 84     | 2 412 €                   | 2 558 €       | -                              |
|          | 76     | 2 182 €                   | 2 314 €       | -                              |
|          | 68     | 1 952 €                   | 2 071 €       | -                              |
|          | 60     | 1 735 €                   | 2 071 €       | -                              |

Pour les forfaits jours, le barème des appointements minimaux annuels et les références mensuelles de gestion ont pour base le nombre de jours retenu collectivement pour les cadres en forfait jours par l'accord.

Pour les salariés en forfait réduit, les valeurs desdits barèmes seront proratisées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail du salarié.

TP  
MS



## ANNEXE 4

### Mode de calcul de la prime ancienneté des salariés mensuels

**Valeur du point société :**

(Pour une référence « temps plein »)

7,813 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2018

**Valeur du point ancienneté :**

(Pour une référence « temps plein »)

8,048 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2018

**Calcul de la prime d'ancienneté :**

Prime d'ancienneté = Pourcentage correspondant à l'ancienneté de l'intéressé x coefficient hiérarchique x Point d'ancienneté

Point d'ancienneté = Point société + 3%

TP  
7/5  
✍



## ANNEXE 5

### Mode de calcul du salaire de base brut mensuel (appointement) au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les salariés cadres concernés par une augmentation du temps de travail.

- Pour les salariés dont le nombre de jours était inférieur ou égal à 214 jours (pour un temps plein) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la nouvelle rémunération mensuelle de base brute au 1<sup>er</sup> janvier 2019 se calcule de la façon suivante :

Rémunération mensuelle de base brute (appointements) pour le nombre de jours au forfait annuel (appliqué avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

+

Rémunération mensuelle de base brute (appointements) pour le nombre de jours au forfait annuel (appliqué avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

X

(nombre de jours supplémentaire travaillés (selon la définition prévue dans l'accord))

/

le nombre de jours au forfait annuel (appliqué avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019))

- Pour les salariés dont le nombre de jours était supérieur à 214 jours (pour un temps plein) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la nouvelle rémunération mensuelle de base brute au 1<sup>er</sup> janvier 2019 se calcule de la façon suivante :

Rémunération mensuelle de base brute (appointements) pour le nombre de jours au forfait annuel (appliqué avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

-

(Taux journalier X 4/12)

Taux journalier = Rémunération mensuelle de base brute (appointements)/ 22

Handwritten initials and signature in the bottom right corner.





## ANNEXE 6

### Congés et absences prévus par la loi

NB : Cette annexe est un résumé de dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord.  
Les salariés souhaitant faire une demande relative à l'un des congés ci-dessous se verront appliquer les dispositions légales en vigueur au moment de leur demande.

| CONGES LIES A LA FAMILLE               |                                                           |                                                             |                                                                                      |              |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Article                                | Intitulé                                                  | Bénéficiaire(s)                                             | Nombre de jours                                                                      | Rémunération |
| L1225-16<br>Code du<br>Travail<br>(CT) | <b>Examens<br/>médicaux<br/>pendant la<br/>grossesse</b>  | Salariée enceinte                                           | Le temps nécessaire pour<br>se rendre aux sept<br>examens prénataux et<br>postnataux | Oui          |
|                                        |                                                           | Conjoint, partenaire de<br>PACS, concubin de la<br>salariée | Le temps nécessaire pour<br>se rendre à trois examens<br>prénataux et postnataux     | Oui          |
| L1225-16<br>CT                         | <b>Actes<br/>médicaux<br/>dans le cadre<br/>d'une PMA</b> | Salariée concernée                                          | Le temps nécessaire pour<br>se rendre aux actes<br>médicaux                          | Oui          |
|                                        |                                                           | Conjoint, partenaire de<br>PACS, concubin de la<br>salariée | Le temps nécessaire pour<br>se rendre à trois des<br>actes médicaux                  |              |
| L3142-1 et<br>suivants<br>CT           | <b>Annonce d'un<br/>handicap<br/>chez l'enfant</b>        | Salarié                                                     | 2 jours                                                                              | Oui          |

|                            |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                          |                                                 |
|----------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| L1225-62 et suivants<br>CT | <b>Congé de présence parentale</b>   | Tout salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants                                                                                                                                                            | 310 jours ouvrés (14 mois) sur trois années pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie. (renouvelable en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant) | Non<br>(Mais indemnisation possible par la CAF) |
| L3142-6 et suivants<br>CT  | <b>Congé de solidarité familiale</b> | Tout salarié dont un ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ou salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. | 3 mois maximum renouvelables une fois<br><br>Le congé peut être fractionné ou transformé en activité à temps partiel                                                                     | Non                                             |
| L3142-16 et suivants<br>CT | <b>Congé de proche aidant</b>        | Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise dont un proche (conjoint, enfant, ascendant / descendant / collatéral du salarié ou son conjoint, personne âgée ou handicapée avec laquelle il entretient des relations stables) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.                                | 3 mois maximum renouvelables dans la limite de 1 an dans l'ensemble de la carrière du salarié<br><br>Le congé peut être fractionné ou transformé en activité à temps partiel             | Non                                             |

| AUTRES CONGES                                |                                                              |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                  |              |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Article                                      | Intitulé                                                     | Bénéficiaire(s)                                                                                                                                                                                                         | Nombre de jours                                                                                                                                  | Rémunération |
| L3142-79 et suivants CT                      | <b>Congé pour campagne électorale politique</b>              | Salarié candidat en campagne électorale                                                                                                                                                                                 | 20 jours pour l'Assemblée Nationale ou le Sénat                                                                                                  | Non          |
|                                              |                                                              | Salarié candidat en campagne électorale                                                                                                                                                                                 | 10 jours pour le Parlement européen, l'Assemblée de Corse, un Conseil municipal (si commune de plus de 1000 habitants)/départemental ou régional |              |
| L3142-83 et suivants L3142-88 et suivants CT | <b>Exercice d'un mandat d'élu politique</b>                  | Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, élu à l'Assemblée Nationale ou au Sénat                                                                                                                                       | Suspension du contrat de travail le temps du mandat                                                                                              | Non          |
|                                              |                                                              | Les maires et adjoints des communes de plus de 10 000 habitants<br>Présidents et vices présidents de Conseils départementaux ou Régionaux                                                                               | Suspension du contrat de travail le temps du mandat                                                                                              | Non          |
| L3142-54-1 et suivants CT                    | <b>Congé pour l'exercice de responsabilités associatives</b> | Salarié bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association, ou dans une instance interne d'un conseil citoyen, ou bénévole dans le cadre d'un mandat dans une mutuelle/union/fédération | Congé de 6 jours ouvrables par an                                                                                                                | Non          |

|                                  |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                        |     |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----|
| L3142-60<br>et<br>suivants<br>CT | <b>Congé de<br/>représentation<br/>d'associations<br/>et de mutuelles</b>                 | Salarié désigné<br>représentant d'une<br>association ou d'une<br>mutuelle pour siéger dans<br>une instance,                                                                                                                                                                                                                                      | Temps nécessaire pour<br>participer aux réunions de<br>cette instance. | Non |
| L3142-54<br>CT                   | <b>Congé de<br/>formation des<br/>cadres et<br/>d'animateurs<br/>pour la<br/>jeunesse</b> | Salarié de moins de 25 ans<br>souhaitant participer aux<br>activités des organisations<br>de jeunesse et d'éducation<br>populaire, des fédérations<br>et des associations<br>sportives agréées par<br>l'autorité administrative,<br>destinées à favoriser la<br>préparation et la formation<br>ou le perfectionnement de<br>cadres et animateurs | Congé de 6 jours ouvrables<br>par an                                   | Non |
| L3142-67<br>et<br>suivants<br>CT | <b>Congé de<br/>solidarité<br/>internationale</b>                                         | Salarié ayant au moins 1<br>an d'ancienneté souhaitant<br>participer à une mission<br>internationale pour le<br>compte d'une organisation<br>internationale dont la<br>France est membre                                                                                                                                                         | 6 mois (ou 6 semaines en cas<br>d'urgence)                             | Non |
| L3142-48<br>et<br>suivants<br>CT | <b>Congé pour<br/>catastrophe<br/>naturelle</b>                                           | Salarié souhaitant<br>participer aux organismes<br>apportant une aide à des<br>victimes de catastrophes<br>naturelles                                                                                                                                                                                                                            | 20 jours (pas obligatoirement<br>consécutifs)                          | Non |
| L3142-75<br>et<br>suivants<br>CT | <b>Congé pour<br/>acquisition de<br/>la nationalité<br/>française</b>                     | Salarié (ou son conjoint)<br>venant d'acquérir la<br>nationalité française pour<br>assister à une cérémonie<br>d'accueil dans la<br>citoyenneté                                                                                                                                                                                                  | Une demi-journée                                                       | Non |

|                                    |                                                        |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                          |     |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| L1442-1<br>et<br>suivants<br>CT    | <b>Congés pour<br/>les conseillers<br/>prud'homaux</b> | Formation d'un salarié<br>membre d'un conseil de<br>prud'hommes                                                                                       | 5 jours avant l'exercice du<br>mandat (à compter du<br>premier renouvellement des<br>CPH suivant la promulgation<br>de la loi 2015-990 du 6 août<br>2015)<br>6 semaines par an pendant le<br>mandat (maximum 2<br>semaines consécutives) | Oui |
|                                    |                                                        | Absence d'un salarié pour<br>l'exercice de ses fonctions<br>de conseiller prud'homal                                                                  | Temps nécessaire pour se<br>rendre et participer aux<br>activités prud'homales                                                                                                                                                           | Oui |
| L1453-4<br>et<br>suivants<br>CT    | <b>Congés pour<br/>les défenseurs<br/>syndicaux</b>    | Congé de formation du<br>salarié défenseur syndical                                                                                                   | 2 semaines par périodes de 4<br>ans                                                                                                                                                                                                      | Oui |
|                                    |                                                        | Autorisation d'absence<br>pour l'exercice de ses<br>fonctions de défenseur<br>syndical                                                                | 10h/mois maximum                                                                                                                                                                                                                         | Oui |
| L3142-<br>105 et<br>suivants<br>CT | <b>Congé pour<br/>création<br/>d'entreprise</b>        | Après 24 mois d'ancienneté<br>le salarié peut demander<br>un congé (ou un temps<br>partiel) pour son projet de<br>création ou reprise<br>d'entreprise | 1 an maximum                                                                                                                                                                                                                             | Non |





**ANNEXE 7****Glossaire des principales abréviations utilisées**

**AF** : Agent de Fabrication. Intitulé de la classification « Ouvriers » utilisé dans l'entreprise.

**ATAM** : Administratifs – Techniciens – Agents de Maîtrise

**CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

**CET** : Compte Epargne Temps

**CP** : Congés payés

**CSE** : Comité Social Economique. Future instance représentative du personnel.

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

**HGR** : Heures Générant du Repos. Abréviation désignant les heures effectuées à la demande du manager par les salariés mensuels, au-delà de la durée hebdomadaire de 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes)

**HRBP** : Human Resources Business Partner (Responsable Ressources Humaines de proximité)

**IJSS** : Indemnité journalière de Sécurité Sociale

**JRA** : Jours de Repos Annuels. Abréviation désignant les jours de repos attribués dans le cadre de l'annualisation du temps de travail aux salariés mensuels en compensation des heures effectuées entre 35h et 37h40, et pris à l'initiative du salarié

**JRC** : Jours de Repos Compensateur. Abréviation désignant les jours de repos compensant les heures effectuées par les salariés mensuels à la demande du manager par les salariés mensuels, au-delà de la durée hebdomadaire de 37 heures 40 minutes (soit 37,67 centièmes), et pris à l'initiative de l'entreprise.

**My HR Time** : outil de gestion des temps en vigueur au jour de la signature du présent accord.

**RTT** : Jours de « Réduction du Temps de Travail ». Abréviation désignant les jours de repos attribués dans le cadre des conventions individuelles de forfait jours et pris à l'initiative du salarié.

**Syntec** : Branche professionnelle des « Bureaux d'études techniques - cabinets d'ingénieurs-conseils - sociétés de conseils »

**TEE** : Travail en équipe et exceptionnel. Abréviation visant l'accord sur l'organisation du temps de travail des salariés en équipe et le travail exceptionnel : accord « TEE ».

**TUP** : Transmission Universelle du Patrimoine

**UIMM** : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie. Organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche de la Métallurgie.

DP TS  
A

