



## Accord collectif sur le redéploiement des métiers au sein de la société NAVBLUE SAS

---

### Entre :

L'entreprise Navblue SAS représentée par Monsieur Philippe FONTES agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

d'une part

Et,

### Les délégations suivantes :

- CFE-CGC représentée par Pierre SCACCHI ;
- FO représentée par Thierry BROGLIN ;

d'autre part,

### IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

#### *Preamble*

La société NAVBLUE SAS fait partie du groupe AIRBUS qui évolue sur le marché de l'industrie aéronautique.

La crise sanitaire du COVID 19, dont les principaux effets sur l'économie se sont manifestés à compter des mesures générales de confinement décidées dès le 16 mars 2020, a rapidement évolué à compter de cette date en véritable crise économique.

Parmi les différentes branches de l'économie, plusieurs secteurs stratégiques se sont vus sévèrement paralysés dans un contexte d'impossibilité quasi-totale et immédiate de poursuivre leurs activités, à l'instar du tourisme, de l'automobile ou de l'aéronautique.

Le transport aérien a ainsi été durement touché, du fait de la limitation généralisée des déplacements tant nationaux qu'internationaux, ce qui a rejailli très fortement sur l'industrie aéronautique, et ce, dans l'ensemble de ses composantes.

(6 15 13

Pour ce secteur comme pour d'autres, la crise s'est fait ressentir en deux temps successifs :

- De façon immédiate, par un net ralentissement, voire un blocage, de l'activité des différents acteurs du secteur du fait des effets de la situation sanitaire ;
- Dans un second temps, par la manifestation des premiers effets d'une crise économique à l'ampleur sans précédent.

Les conséquences pour NAVBLUE sont fortement impactantes :

- Baisse de notre CA de 25% ;
- Grande incertitude en termes de « *order intake* » et « *secured revenue* » pour 2020, 2021, 2022 ;
- Dégradation significative de l'EBIT et évolution préoccupante de notre « *freecashflow* » ;
- Par conséquence, chute très importante du niveau de rentabilité ;
- Mesures prises pour endiguer la chute de l'EBIT: Réduction des dépenses de voyages, réduction des investissements, réduction du risque de surcapacité d'effectifs ( forte baisse achats externes, réduction drastique de la sous-traitance, non renouvellement des intérimaires, gel des embauches, recours à l'activité partielle).

Globalement, l'adaptation de NAVBLUE à la situation économique mondiale devra se traduire par une réduction des effectifs de l'Entreprise de l'ordre de 10% dans le monde.

La participation de la France à cette adaptation sera également de l'ordre de 10%, ce qui en pratique représente un objectif de 15 personnes.

La direction de NAVBLUE est convaincue que l'objectif d'adaptation des effectifs peut être atteint de manière agile et en privilégiant la mise en mouvement des salariés, dans le cadre des outils de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

En conséquence, dans le cadre des dispositions des articles L 2242-20 et suivants du Code du travail, la société a décidé de déployer des techniques préventives d'adaptation aux nouveaux besoins de l'entreprise.

## **Titre I : Champ d'application et définitions**

---

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique au sein de l'entreprise.

### **Article 2 : Définitions**

La mobilité dans le présent accord ne s'entend que de la mobilité s'exerçant au sein de la société ou du groupe.

#### **Mobilité professionnelle**

La mobilité professionnelle se définit comme la situation par laquelle un salarié de l'entreprise est amené à prendre des fonctions ou exécuter des tâches différentes de celles qu'il occupe.

La mobilité professionnelle peut notamment entraîner un changement de fonctions, l'acquisition de nouvelles compétences, la modification des attributions des salariés concernés, un changement dans la nature de l'emploi, une modification des horaires de travail.

#### **Mobilité géographique**

La mobilité géographique se définit par le changement géographique d'affectation du salarié au sein d'un nouveau lieu de travail.

En principe, mobilité professionnelle et mobilité géographique ne sont pas impérativement liées.

Ainsi :

- la mobilité professionnelle peut prendre effet à l'intérieur d'un même lieu de travail ;
- la mobilité géographique peut être envisagée sans que le salarié concerné ne change d'emploi.

Toutefois, si ces notions sont indépendantes, une situation peut amener à ce que ces deux types de mobilité soient actionnés simultanément lorsque le changement d'emploi s'accompagne d'un changement de lieu de travail.

## **Titre II : Dispositif de gestion des emplois et des parcours professionnels et grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise**

---

### **Article 3 : Observatoire des métiers**

Afin de mettre en œuvre une GEPP, il est nécessaire de faire un état des lieux qui consiste à détecter les problématiques liées aux emplois et aux compétences internes.

Dans ce cadre, la direction de Navblue s'est réunie à différentes reprises afin de faire une analyse de ces problématiques et par ricochet dresser une cartographie des métiers (workshops, réunions hebdomadaires, croisement des informations, arbitrage...).

Cette cartographie permet de distinguer :

- Les emplois en décroissance : qui correspondent, dans ce nouveau contexte économique, aux emplois qui sont susceptibles de connaître une baisse du fait des difficultés/nouvelles priorités des clients « Airlines » ;  
Par ailleurs, en France pour des besoins d'efficacité opérationnelle certains emplois seront plus efficaces proches des « *software developers* » basés au Canada.
- Les emplois stables : qui correspondent aux emplois qui sont à long terme installés dans l'entreprise et ne sont pas sujet à subir de plein fouet ce nouveau contexte économique car les besoins dans ces compétences seront cruciaux dans le futur.  
Navblue a depuis quelques années recruté des profils ayant des compétences opérationnelles acquises directement dans les Airlines.
- Les emplois en tension : qui correspondent aux emplois porteurs pour lesquels la compagnie a besoin de garder les compétences clés associées à ces emplois, et pour lesquels, encore du fait de ce nouveau contexte économique, pourront être potentiellement plus difficiles à sourcer sur le marché de l'emploi / à conserver.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de prévoir des mesures d'accompagnement associés à cette analyse.

Ces mesures sont développées dans les articles qui suivent.



AN AIRBUS COMPANY

#### **Article 4 : Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise**

Pour l'ensemble des emplois, Navblue SAS va axer en priorité les compétences et qualifications à acquérir dans l'entreprise sur les compétences et qualifications « SAFE » et « Méthodologie AGILE » et d'exploitation opérationnelle d'Airlines.

Les compétences liées à l'exploitation opérationnelle d'une Airline sont particulièrement importantes dans un contexte où il est impératif d'aider nos clients à opérer pour moins cher et de manière plus efficace leur flotte.

Cette nouvelle méthodologie est retenue pour être déployée dans toute l'entreprise ; à ce jour ce déploiement est orienté principalement sur :

- Software factory ;
- Portfolio programme Organization.

## **Titre III : La mobilité professionnelle**

---

### **Article 5 : Hypothèses de mise en œuvre de la mobilité professionnelle**

La société a identifié des emplois en « *décroissance* ».

A ce jour, il est constaté que les familles de métiers suivants sont susceptibles d'une évolution dans les conditions présentées ci-après.

Ainsi, les familles de métiers de :

- UI UX designer ;
- Data scientist ;
- Project manager ;
- Product owner ;
- Product manager ;
- Administrative operator.

au sein de la société sont susceptibles de connaître une « *décroissance* » en France.

Les raisons de cette décroissance sont multiples, comme notamment :

L'arrêt des flottes Airlines (frais avions cloués au sol, baisse dramatique de leur CA) a fortement impacté à la baisse nos activités liées à la gestion du trafic aérien pour nos clients d'un point de vue : interface produits, interface clients, développement de nouvelles activités, et gestion et support administratif aux clients.

Il apparaît qu'il existe au sein de la société et/ou du groupe des besoins sur des emplois qui peuvent être qualifiés de « *similaires* » ou « *proches* », ou susceptibles de « *passerelles* » de telle sorte qu'après formation, le cas échéant, les actuels salariés de la société occupant des emplois en « *décroissance* » seraient en mesure de prendre de tels emplois.

L'objectif du présent article est donc de déployer des mesures à même de corriger ces incohérences.

Navblue SAS a mis en place une plateforme de gestion des carrières appelée « *Career path* ». Cette plateforme, disponible pour tous les salariés sur l'intranet de l'entreprise, permet de visualiser les métiers en place au sein de Navblue et les différentes passerelles accessibles depuis un métier concerné.

Un salarié intéressé par un métier spécifique, pourra en suivant consulter le « *Competency catalogue* » disponible en ligne sur l'intranet entreprise. Le « *Competency catalogue* » donne une vue exhaustive sur les compétences clés de l'entreprise ainsi que les formations disponibles associées à ces compétences clés au sein de Navblue (formations MyPUise).

Ces outils, et cette analyse pourra être déployée sur un périmètre groupe Airbus avec le concours de la « *Navblue SAS mobility line* ».

Dans le cadre des familles de métiers identifiés ci-avant comme étant en « *décroissance* », et compte tenu du fait que dans un premier temps les besoins de mise en mouvement de salariés au sein de l'entreprise concernent potentiellement moins de 15 personnes, il est convenu de proposer le bénéfice des mesures du présent accord aux seuls salariés identifiés comme pouvant être en « *décalage avec leur positionnement professionnel actuel* ».

Dès lors, l'entreprise utilisera l'outil des entretiens professionnels afin d'identifier les salariés étant le plus en « *décalage avec leur positionnement professionnel actuel* ». En effet, le constat d'une performance en deçà des attentes peut révéler que le salarié est en décalage avec son positionnement professionnel actuel, et que dans ce cadre, les outils de redéploiement doivent utilement être déployés en priorité à son bénéfice.

L'entreprise procédera alors à cette analyse et reviendra vers les salariés identifiés dans ce cadre de afin de leurs présenter l'ensemble des outils prévu par le présent accord.

#### **Article 6 : Affectation sur de nouveaux emplois au titre la mobilité professionnelle**

La mobilité interne est ouverte aux salariés occupant un emploi susceptible de connaître une « *décroissance* » en France et identifiés par l'entreprise comme étant en « *décalage avec son positionnement professionnel actuel* » et enfin sous réserve :

- Qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Qu'ils ne fassent pas l'objet d'une procédure de licenciement disciplinaire ou ne soient pas en cours de préavis, à la date de manifestation de leur intérêt pour une mobilité interne. La procédure de licenciement est considérée comme en cours à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable ;
- Qu'ils ne soient pas en cours d'un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail à la date de manifestation de leur intérêt pour une mobilité interne. Le processus de rupture conventionnelle est en cours à compter de la date d'envoi par l'entreprise de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle auprès de l'Administration ;
- Qu'ils n'aient pas notifié leur démission ou leur départ à la retraite à la date de manifestation de leur intérêt pour une mobilité interne. La date à retenir est la date d'envoi de la lettre (ou du formulaire) notifiant la démission ou le départ à la retraite.

Eu égard aux hypothèses prévues à l'article précédent, la mobilité professionnelle pourrait se réaliser dans les conditions suivantes.

Dans l'hypothèse où un salarié aurait fait part de son intérêt pour une mobilité professionnelle, la société lui adressera, le cas échéant, une proposition de mobilité professionnelle.

Les modalités et les aides prévues dans le cadre de la mobilité professionnelle s'appliquent aux cas de mobilité mis en œuvre dans le cadre de l'application du présent accord.

#### **Mobilité professionnelle au sein de la société**

En cas de mobilité professionnelle au sein de la Société, la société établira un avenant au contrat de travail du salarié qui précisera les nouvelles conditions d'emploi.

#### **Mobilité professionnelle au sein du groupe**

En cas de mobilité professionnelle au sein d'une autre société du groupe : transmission d'une convention de transfert du contrat de travail.

En cas de mobilité professionnelle dans une autre société du groupe, l'employeur établira une convention de transfert tripartite de novation du contrat de travail (modification du contrat de travail par changement d'une des parties, en l'occurrence l'employeur) qui précisera notamment les conditions du contrat de travail initial maintenues, les nouvelles conditions d'exercice du contrat de travail ainsi que les conditions générales de transfert du contrat de travail.

Les salariés concernés bénéficieront alors des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord.

**Article 7 : Procédure applicable en cas de mobilité interne**

Les salariés au sein de la société occupant des postes susceptibles de connaître une « *décroissance* » en France et identifiés par l'entreprise comme étant en « *décalage avec son positionnement professionnel actuel* » pourront être accompagnés dans leur démarche au titre la mobilité professionnelle par une structure spécifique.

La structure spécifique mise en place en place pour accompagner les salariés dans leur projet s'appellera « *Navblue SAS mobility line* ».

La « *Navblue SAS mobility line* » sera accessible à tous les salariés de l'entreprise visés au premier paragraphe.

La « *Navblue SAS mobility line* » sera animé par l'équipe « *Talent Acquisition* » de Navblue. Ils ont un rôle d'écoute, d'information et de conseil.

L'équipe « *Talent acquisition* » assurera, sur rendez-vous téléphonique ou via Teams, l'accueil des salariés souhaitant obtenir un soutien en termes de conseils et d'informations quant à leur projet.

Ainsi, au sein de la « *Navblue SAS mobility line* » chaque salarié aura la possibilité :

- d'avoir accès aux informations et conseils nécessaires à son orientation professionnelle ; la cellule utilisera en outre les outils de gestion des emplois mis en place au sein de Navblue tels que le « *Career path* » et le « *Competence catalogue* » ;
- d'obtenir des informations sur les outils et opportunités de mobilité interne au sein de l'entreprise ou du groupe. L'équipe « *Talent acquisition* » se mettra en coordination avec le plateau de redéploiement au sein de Airbus commercial ;
- de se préparer aux entretiens de recrutement (mise à jour du CV, rédaction de la lettre de motivation, entraînement aux entretiens, ...) ;
- de réaliser un diagnostic de ses compétences et expériences professionnelles s'il en exprime le besoin (bilan).

La mission de la « *Navblue SAS mobility line* » consistera en outre :

- à prendre en compte les situations particulières des salariés et rechercher les informations susceptibles de répondre à leurs préoccupations ;
- à recueillir les souhaits des salariés quant à une éventuelle mobilité professionnelle et/ou géographique, afin de leur permettre la recherche active de solutions de redéploiement interne considérant ces souhaits et contraintes ;
- à informer les salariés sur les démarches à entreprendre dans le cadre d'une mobilité géographique nationale pour les salariés et leur famille intéressés par cette dernière.

Pour toute autre question liée à l'application de l'accord, la « *Navblue SAS mobility line* » sera en lien direct et constant avec le Responsable RH France pour pouvoir répondre aux questions des salariés.





AN AIRBUS COMPANY

### **Article 8 : Mise en place d'un parcours de formation dans le cadre d'une mobilité interne groupe**

Les salariés concernés par une mesure de mobilité professionnelle nécessitant l'acquisition de compétences et de savoirs nouveaux seront amenés à poursuivre un parcours de formation adapté à leur situation.

La « *Navblue SAS mobility line* » accompagnera, par le biais d'entretien téléphonique avec le salarié, à l'identification du parcours de formation adapté au besoin du salarié. La « *Navblue SAS mobility line* » utilisera en outre les outils de gestion des compétences disponibles dans l'entreprise tels que l'analyse du « *Career path* » et du « *Competency catalogue* » associé aux compétences clés de l'entreprise.

Le parcours de formation est validé par le futur responsable hiérarchique du salarié, le service RH de Navblue, et par le salarié concerné.

Le contenu du parcours de formation pour les salariés concernés sera déterminé en fonction :

- des diplômes ou titres professionnels détenus ;
- des formations suivies au sein de l'entreprise ;
- des besoins exprimés par le salarié ;
- des compétences et des savoirs nouveaux nécessités par la tenue du nouveau métier ;

Le suivi de ce parcours de formation, lorsqu'il s'avère nécessaire, est une condition essentielle de la mise en œuvre de la mobilité professionnelle. Le suivi de ce dernier est impératif. Le salarié qui accepte la mesure de mobilité professionnelle s'engage donc à suivre le parcours de formation qui y est éventuellement attaché. L'entreprise financera à hauteur de 5 000€ HT brut la formation.

En priorité, le parcours sera réalisé dans le cadre du plan de formation et préalablement à la prise de poste.

Dans l'hypothèse où il ne peut être exécuté, en tout ou partie, avant la prise de poste, le parcours se déroulera dans un délai restreint après la date de prise d'effet de la mobilité professionnelle.

## **Titre IV : La mobilité géographique**

---

La mobilité géographique est ouverte aux salariés occupant un emploi susceptible de connaître une « décroissance » en France et identifiés par l'entreprise comme étant en « décalage avec leur positionnement professionnel actuel » et enfin sous réserve :

- Qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Qu'ils ne fassent pas l'objet d'une procédure de licenciement disciplinaire ou ne soient pas en cours de préavis, à la date de manifestation de leur intérêt pour une mobilité géographique. La procédure de licenciement est considérée comme en cours à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable ;
- Qu'ils ne soient pas en cours d'un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail à la date de manifestation de leur intérêt pour une mobilité géographique. Le processus de rupture conventionnelle est en cours à compter de la date d'envoi par l'entreprise de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle auprès de l'Administration ;
- Qu'ils n'aient pas notifié leur démission ou leur départ à la retraite à la date de manifestation de leur intérêt pour une mobilité géographique. La date à retenir est la date d'envoi de la lettre (ou du formulaire) notifiant la démission ou le départ à la retraite.

### **Article 9 : Objet et hypothèses de mise en œuvre de la mobilité géographique**

La mise en œuvre d'une mobilité professionnelle pourra le cas échéant s'accompagner d'une mobilité géographique.

Il y a donc lieu d'organiser les conséquences prévisibles de cette mobilité.

### **Article 10 : Affectation sur de nouveaux emplois au titre la mobilité géographique**

Les règles prévues en matière de mobilité professionnelles sont également applicables en cas de mobilité géographique.

### **Article 11 : Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique**

#### **a) Situations ouvrant droit aux aides à la mobilité géographique**

La prise en charge des frais liés au changement de domicile, découlant d'une mesure de mobilité interne concernent les salariés dont le déménagement est justifié.

Le déménagement est justifié si le site d'origine et le nouveau site sont distants de **plus de 70 kilomètres**, entraînant de fait un changement de région ou de zone géographique.

Les aides du présent article ne sont en conséquence pas versées si le salarié ne remplit pas les conditions visées.

#### **b) Versement d'un forfait financier**

Sera versé un forfait financier, en une seule fois, à la date d'effet de la mobilité, en cas de mobilité géographique du salarié dans la Société qui l'emploie ou auprès d'un autre établissement ou d'une autre Société du Groupe en France.

Le montant du forfait financier versé dépend de la situation de famille du salarié :



AN AIRBUS COMPANY

- Célibataire : 3 mois de salaire brut,
- Couple : 4 mois de salaire brut,
- Couple ou parent isolé avec 1 ou 2 enfant (s) : 4 mois de salaire brut + 7 500€ bruts,
- Couple ou parent isolé avec 3 enfants ou plus : 4 mois de salaire brut + 10 000€ bruts.

Les 3 ou 4 mois de salaire (célibataire, couple ou parent isolé) ne pourront être inférieurs à 10 000€ bruts.

Un mois de salaire brut correspond à la rémunération mensuelle base 35h pour les non-cadres et à la rémunération mensuelle forfaitaire pour les ingénieurs et cadres.

On entend par couple, le/la conjoint(e), l'époux(se), le/la partenaire de PACS, le/la concubin(e). La notion d'enfant se définit comme enfant à charge fiscalement et vivant au sein du foyer.

### c) Congés et frais liés au déménagement

Le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge de ses frais de déménagement entre le lieu d'origine et le lieu d'accueil.

Les frais de déménagement seront pris en charge se fait sur justificatifs envoyés par le prestataire dans la limite d'un plafond fixé en fonction de la situation familiale du salarié :

Célibataire :	2 000€ TTC ;
Couple :	2 500€ TTC ;
Couple ou parent isolé avec 1 enfant à charge :	3 000€ TTC ;
Couple ou parent isolé avec 2 enfants à charge :	3 500€ TTC ;
Couple ou parent isolé avec 3 enfants à charge ou plus :	4 000€ TTC.

Le dépassement des différents plafonds sera à la charge du salarié.

Les dépenses relatives au déménagement peuvent concerner les frais de déménagement et/ou les frais de gardes meubles ou déménagement partiel.

Le déménagement doit intervenir dans les 12 mois à compter de la date d'effet de la mobilité.

Le salarié bénéficie au titre du déménagement de 2 jours de congés supplémentaires octroyés par l'entité d'accueil dans les 15 jours qui entourent le déménagement :

- un jour pour le déménagement ;
- un jour pour l'emménagement.

Cette absence autorisée de 2 jours doit être posée et validée par le manager au moment du déménagement, ou par tout autre processus en vigueur dans la société d'accueil.

Les frais de voyage le jour du déménagement ne sont pris en charge ni par la société cédante ni par la société d'accueil.

### d) Aide à la recherche d'un logement

Le salarié pourra bénéficier, selon sa situation, de l'aide au logement proposée par l'organisme de la société d'accueil.

A titre d'information, l'organisme référencé est « Ma Nouvelle Ville ».

Les demandes d'aide de recherche au logement pourront être transmises au service Ressources Humaines qui fera le lien avec l'organisme « Ma Nouvelle Ville ».

9)

LE 15 B

**e) Cas particulier de la mobilité géographique d'un couple**

Dans le cas où un couple dont les deux membres travaillent dans l'entreprise ou le groupe Airbus et s'inscriraient dans une mobilité géographique dans les conditions prévues ci-dessus, les règles suivantes seraient appliquées :

- Le forfait financier : un forfait financier unique pour le foyer (sera pris en référence le forfait le plus élevé) ;
- Les frais de déménagement :
  - un seul déménagement pour le foyer familial ;
  - chaque membre du couple bénéficie des 2 jours de congés.

**f) Mobilité internationale**

Les salariés qui trouveront un redéploiement en mobilité internationale bénéficieront des conditions d'accompagnement dites « *Local plus* ».

## **Titre V : Mesures visant à développer les projets professionnels de reconversion : le congé de mobilité**

---

### **Article 12 : Bénéficiaires du congé mobilité**

Le congé de mobilité est ouvert aux salariés occupant un emploi susceptible de connaître une « *décroissance* » en France et identifiés par l'entreprise comme étant en « *décalage avec son positionnement professionnel actuel* » et enfin sous réserve :

- Qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Qu'ils ne fassent pas l'objet d'une procédure de licenciement disciplinaire ou ne soient pas en cours de préavis, à la date de manifestation de leur intérêt pour le congé. La procédure de licenciement est considérée comme en cours à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable ;
- Qu'ils ne soient pas en cours d'un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail à la date de manifestation de leur intérêt pour le congé. Le processus de rupture conventionnelle est en cours à compter de la date d'envoi par l'entreprise de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle auprès de l'Administration ;
- Qu'ils n'aient pas notifié leur démission ou leur départ à la retraite à la date de manifestation de leur intérêt pour le congé. La date à retenir est la date d'envoi de la lettre (ou du formulaire) notifiant la démission ou le départ à la retraite.

Par ailleurs, un salarié n'occupant pas un emploi susceptible de connaître une « *décroissance* » en France peut se porter volontaire au congé. Cette candidature devra permettre d'identifier une solution directe ou indirecte à un salarié occupant un emploi susceptible de connaître une « *décroissance* » en France et identifié par l'entreprise comme étant en « *décalage avec son positionnement professionnel actuel* ».

La faisabilité de cette opération devra être validée par la direction et les services RH, en coordination avec la « *Navblue SAS mobility line* ».

### **Article 13 : Principes**

Le congé de mobilité est prévu aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Il est destiné à permettre aux salariés volontaires de réaliser un projet professionnel en dehors de l'entreprise et du groupe Airbus.

C'est dans ce cadre juridique que le présent accord donne la possibilité aux salariés qui le souhaitent de quitter l'entreprise pour mener l'un des projets suivants :

- Soit en tant que créateur ou repreneur d'une activité telle que définie à l'art.29;
- Soit sur une formation/reconversion ;
- Soit pour mener un projet professionnel en tant que salarié à l'extérieur du groupe Airbus.  
Le projet professionnel en tant que salarié à l'extérieur du groupe Airbus se matérialise soit par une promesse d'embauche/contrat CDI, CDD/CTT de plus de 6 mois, soit par un projet de réorientation professionnelle dans un domaine porteur et validé par la structure d'accompagnement.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié sera dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle par le suivi d'actions de formations ou d'informations ou par la réalisation de périodes de travail en dehors de l'entreprise ou par le montage de dossiers de création/reprise d'activité.

#### **Article 14 : Mise en place d'une structure d'accompagnement**

Un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en situation d'évolution ou de repositionnement professionnel (tels qu'identifiés à l'article 12) sera mis à la disposition des salariés pour les aider à définir et à mettre en œuvre les actions visant à la réalisation de leur projet professionnel ou personnel.

Cet accompagnement pourra intervenir en amont des demandes d'adhésion au congé mobilité, afin d'accompagner les salariés dans leur réflexion sur le congé mobilité.

Plus particulièrement, le cabinet spécialisé dans l'accompagnement validera les projets de réorientation professionnelle dans un domaine porteur. La structure d'accompagnement s'engage à fournir une réponse motivée dans un délai de 15 jours calendaires suivant le dépôt de la demande.

Dans un deuxième temps, une fois que le salarié aura adhéré au congé mobilité :

Pour les projets « *Créateur ou repreneur d'activité* » les salariés bénéficieront d'un accompagnement spécifique par un consultant spécialisé dans ce type de projet ;

Pour les projets « *Réorientation professionnelle dans un domaine porteur* », la structure d'accompagnement s'engagera à proposer au moins 1 offre valable d'emploi.

Une offre valable d'emploi se traduit concrètement par l'obtention d'un entretien de recrutement sur une offre répondant aux conditions suivantes :

- offre portant sur un emploi en CDI, en CDD de 6 mois et plus, ou en contrat de travail temporaire de 6 mois et plus,
- rémunération proposée au moins égale à 75 % de son salaire antérieur brut, hors prime d'ancienneté,
- offre compatible avec la qualification du salarié ou ne nécessitant qu'une simple adaptation,
- offre portant sur un emploi situé dans un rayon géographique n'excédant pas 100 kilomètres du lieu de domicile du salarié.

Il est toutefois précisé que l'engagement de la structure d'accompagnement sera notamment subordonné à ce que chaque salarié qui adhère à l'action d'aide au reclassement s'engage à se montrer actif et à mettre en œuvre toutes les démarches préconisées et validées entre lui et son consultant, conformément aux dispositions arrêtées par le prestataire.

La durée d'accompagnement de la structure sera de 6 mois après adhésion au congé de mobilité.

#### **Article 15 : Durée du congé de mobilité**

La durée du congé de mobilité est fixée à 6 mois sans que le terme dudit congé ne puisse toutefois excéder la date du 30 juin 2021.

Dans tous les cas, la durée du congé mobilité sera au minimum de 8 jours ouvrés.

#### **Article 16 : Procédure d'adhésion**

##### ***Etape 1 : Demande d'information***

Le salarié s'informe auprès du service RH et se voit remettre un bulletin d'adhésion ainsi qu'une note d'information expliquant le fonctionnement du congé de mobilité.

***Etape 1 bis Uniquement pour les salariés dont le projet est une réorientation professionnelle dans un domaine porteur : Demande d'adhésion et avis du Cabinet d'Outplacement***

Le salarié ayant pour projet un projet de réorientation professionnelle dans un domaine porteur confirme, par écrit, sa volonté de demander une rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre du congé de mobilité.

Les demandes d'adhésion devront être présentées au service des Ressources Humaines au plus tard le 28 février 2021 selon les modalités ci-après :

- Soit par courrier remis en main propre contre décharge ;
- Soit par courriel avec accusé de réception.

Dans ce cadre un avis devra être sollicité auprès du Cabinet d'Outplacement :

Le jour du dépôt de sa demande d'adhésion, le salarié en transmettra copie au Cabinet d'Outplacement désigné par courrier remis en mains propres contre décharge ou mail avec accusé de réception.

Le Cabinet émettra un avis sur la demande transmise, dans un délai de 15 jours calendaires suivant sa réception, en considération du caractère « porteur », ou non, du secteur de reclassement envisagé.

En fonction de la teneur de l'avis transmis, le salarié pourra choisir de poursuivre, ou non, sa demande de congé mobilité.

***Etape 2 : Dépôt du dossier***

Les dossiers devront être déposés au service des Ressources Humaines au plus tard le 31 mars 2021 selon les modalités ci-après :

- Soit par courrier remis en main propre contre décharge ;
- Soit par courriel avec accusé de réception.

Pour les salariés visés par l'étape 1 bis, en sus de sa demande d'adhésion, le salarié devra déposer un dossier comprenant, outre l'avis émis par le Cabinet d'Outplacement les justificatifs correspondant à son projet et visés ci-après.

Ainsi, pour tous les autres salariés, le dossier devra comprendre les justificatifs correspondant à son projet :

- **Projet création d'activité** : le salarié devra justifier d'un projet de création ou de reprise d'une activité en France (métropolitaine et DOM-TOM) sous forme d'une association, d'une entreprise ou d'une société (à l'exception de toute société civile). Le projet pourra également concerner une prise de participation dans le capital d'une entreprise existante dans laquelle le salarié aurait des fonctions effectives et serait associé ou actionnaire à concurrence minimale de 50 % du capital social.  
Le salarié devra communiquer toutes pièces justifiant de son projet tels que par exemple le business plan, les statuts, extraits RCS, inscription au registre des métiers....
- **Projet formation/reconversion** : le salarié présentera son projet professionnel et les actions nécessaires notamment en termes de formation pour le mettre en œuvre.
- **Projet professionnel en tant que salarié à l'extérieur du groupe Airbus** : le salarié présentera une promesse d'embauche/contrat CDI, CDD/CTT de plus de 6 mois ou la validation de son projet par la structure d'accompagnement.

***Etape 3 : Examen du dossier par la Direction des ressources humaines***

Une réponse écrite sera adressée, par mail avec accusé de réception ou LRAR, au salarié par la Direction des ressources humaines afin de l'informer de l'acceptation, ou non, de sa demande de congé de mobilité, dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception effective par cette dernière de son dossier.

En cas de refus, une réponse motivée sera apportée au collaborateur.

***Etape 4 : Délai de rétractation du salarié en cas d'acceptation de sa demande***

A compter du lendemain du jour de réception de la réponse favorable de la Direction des ressources humaines, le salarié disposera d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires pour signifier sa rétractation au service RH.

L'envoi de la décision de rétractation devra intervenir dans le délai de 15 jours susvisé par courrier remis en main propre contre décharge ou mail avec accusé de réception à l'adresse mail suivante : laurence.estelet@navblue.aero

***Etape 5 : Signature d'une convention de congé mobilité***

Si le salarié n'a pas usé de la faculté de se rétracter dans le délai susvisé, une convention de congé mobilité emportant rupture du contrat de travail d'un commun accord sera signée entre les parties.

**Article 17 : Conséquences de l'adhésion du salarié au congé mobilité**

Conformément à l'article L. 1237-18-4 du Code du travail :

- L'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties au plus tard à l'issue du congé.
- En ce qui concerne les salariés bénéficiant d'une protection au titre d'un mandat de représentant du personnel ou représentant syndical, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à partir du lendemain du jour de l'autorisation de l'Inspection du Travail.

Au terme du congé mobilité et à compter du lendemain de la réception de l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés, un courrier confirmant la rupture du contrat de travail sera adressé au salarié. Les documents de fin de contrat et le solde de tout compte lui seront adressés par courrier séparé.

La rupture du contrat de travail intervenant dans le cadre du congé de mobilité est exclusive du licenciement ou de la démission et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

**Article 18 : Situation du salarié pendant le congé mobilité**

Afin de favoriser la réalisation de ces projets professionnels ou personnels dans le cadre du congé de mobilité, des mesures d'accompagnement seront financées et mises en œuvre tel que précisé ci-après.



### **Article 19 : Rémunération : allocation congé mobilité**

Pendant le congé de mobilité, pour permettre au salarié de se consacrer aux actions de formations nécessaires ou encore pour préparer son projet d'évolution professionnelle ou de reprise ou création d'entreprise, il sera dispensé d'activité.

Pendant cette période, il bénéficiera d'une allocation brute d'un montant égal à 65% de la rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois. Les périodes d'activité partielle et de suspension de contrat de travail sont neutralisées pour le calcul de l'allocation.

Le montant de l'allocation ne pourra pas en tout état de cause être inférieur à 85% du SMIC brut pour un nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail de l'entreprise.

Le salaire de référence pour le calcul de la rémunération versée durant le congé de mobilité comporte, selon les dispositions légales spécifiques à ce congé, tous les éléments du salaire brut ayant servi d'assiette aux contributions versées au régime d'assurance chômage à l'exception des rémunérations perçues pendant la période de référence mais ne se rapportant pas à la période considérée et les sommes ayant le caractère de remboursement de frais. Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

En application de l'article L. 1237-18-3 du Code du travail, cette rémunération est soumise uniquement à la CSG et à la CRDS selon les taux applicables aux revenus de remplacement. Elle n'est passible d'aucune cotisation de sécurité sociale.

### **Article 20 : Période(s) de travail**

Le salarié en congé de mobilité pourra effectuer des périodes de travail rémunérées (CDI, CDD/CTT) hors de l'entreprise d'origine pendant la durée de son congé. Le cas échéant, le congé de mobilité sera suspendu pendant la durée des contrats susvisés. A l'issue des périodes de travail, le congé reprendra pour la durée restant à courir.

Ainsi, la durée des contrats de travail effectués durant le congé, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée, ne pourra avoir pour effet de repousser son terme. Le congé de mobilité prendra donc fin au terme convenu lors de l'adhésion du salarié. Par exemple, considérant que la durée d'un congé de mobilité est fixée à 6 mois, si le salarié effectue, après 2 mois de congé, un CDD d'un mois, la durée du congé de mobilité restant à courir à l'issue du CDD sera de 3 mois. Ainsi, le terme du congé initialement convenu ne sera pas repoussé.

En conséquence, le salarié ne pourra pas reprendre l'exécution de son congé si, à la fin de son contrat (CDD ou CDI), le terme du congé de mobilité initialement fixé est échu.

En pareil cas, le versement de son allocation, au titre du congé de mobilité sera suspendu en totalité.

Dans cette hypothèse, le salarié s'engage à informer l'entreprise de sa situation de travail en dehors de l'entreprise sans délai c'est-à-dire dès commencement du nouveau contrat et/ou de ses nouveaux engagements quels qu'ils soient.

### **Article 21 : Couverture sociale et complémentaire**

Conformément aux règles applicables, le bénéficiaire du congé de mobilité conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès et d'une couverture au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les périodes passées en congé mobilité sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

Par ailleurs, pour garantir au salarié une couverture retraite complémentaire complète, pendant la période du congé mobilité, les cotisations retraite complémentaire AGIRC-ARCCO seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur la base de la rémunération totale perçue par le salarié avant son entrée dans le dispositif.

Le salarié continuera à bénéficier pendant toute la période de son congé de mobilité donnant droit à versement d'une allocation par l'entreprise, au maintien de son affiliation aux régimes de prévoyance et complémentaire santé dont les cotisations et les droits seront déterminés sur l'allocation versée.

A la sortie du congé de mobilité, le salarié pourra faire valoir ses droits à portabilité de ses garanties de prévoyance et mutuelle, sous réserve de remplir les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

#### **Article 22 : Situation du salarié en arrêt de travail**

L'arrêt pour maladie du salarié pendant le congé mobilité ne suspend pas le congé. Le salarié continuera à percevoir l'allocation au titre du congé mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

La salariée en état de grossesse ou le ou la salarié(e) souhaitant adopter un enfant est autorisé à suspendre le congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu afin de bénéficier de ses droits à congés maternité ou d'adoption. A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée. Il en est de même pour le congé de paternité.

#### **Article 23 : Congés payés**

Pendant la période du congé mobilité, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de congés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

#### **Article 24 : Plan d'épargne entreprise / PERCO**

Les salariés en congé de mobilité continuent de bénéficier du PEE et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### **Article 25 : Actions de formation**

Les salariés qui adhèrent au congé de mobilité pourront bénéficier d'une action de formation afin de leur permettre de préparer leur projet professionnel.

Le besoin d'une action de formation ainsi que sa nature et sa durée seront définies lors de l'adhésion du salarié au congé de mobilité en fonction de son projet.

L'action de formation devra débuter pendant la durée du congé de mobilité.

L'action de formation sera financée par l'entreprise dans la limite d'un plafond individuel de 5 000 euros brut hors taxes par salarié bénéficiaire du congé mobilité.

**Article 26 : Engagements réciproques des parties**

Les engagements de la Société sont les suivants :

- Accompagner le salarié dans la construction de son projet professionnel ;
- Prendre en charge les actions de formation telles que prévues à l'article 25 du présent accord ;
- Prendre en charge l'allocation de congé mobilité dans les conditions définies à l'article 19 du présent accord.

Les engagements du salarié en congé mobilité sont les suivants :

- Construire le projet qu'il aura choisi dans le cadre du congé mobilité ;
- Participer à toutes les actions de formation financées par l'entreprise en vue de la réussite de son projet ;
- Informer l'entreprise de son embauche définitive ou de la création ou reprise d'activité.

En cas de non-respect de ses engagements, le salarié pourra se voir notifier par écrit (courrier recommandé avec accusé de réception et courrier simple) la fin anticipée de son congé de mobilité. Dans ce cas, la date de rupture de son contrat de travail et donc la fin du versement de l'allocation congé mobilité sera indiquée dans le courrier.

**Article 27 : Situation du salarié au terme du congé mobilité**

Au terme du congé mobilité, le contrat de travail est rompu (sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés).

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité de rupture dans les conditions exposées ci-après.

**Article 28 : Indemnité de rupture de base**

Le salarié ayant adhéré au congé de mobilité bénéficie d'une indemnité de rupture de base égale à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle selon la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié.

L'ancienneté est calculée au terme du congé de mobilité.

**Article 29 : Indemnité de rupture complémentaire en cas de projet de création d'activité**

Les salariés qui adhèrent au congé de mobilité dans le cadre d'un projet de création d'activité bénéficient d'une indemnité complémentaire de rupture venant s'ajouter à l'indemnité de rupture de base.

En vue d'accompagner les salariés qui adhèrent au congé de mobilité afin de créer ou reprendre une activité, une indemnité complémentaire d'un montant de **10 000 € bruts** leur sera versée.

Est visée la création ou la reprise d'une activité en France (métropolitaine et DOM-TOM) sous forme d'une association, d'une entreprise ou d'une société (à l'exception de toute société civile).

Cette aide pourra être étendue au salarié envisageant de prendre une participation dans le capital d'une entreprise existante dans laquelle le salarié aurait des fonctions effectives et serait associé ou actionnaire à concurrence minimale de 50 % du capital social.

L'aide pourra être sollicitée pendant le congé de mobilité.

Cette aide sera versée sous condition de la présentation de toute pièce justifiant de la création ou reprise de l'entreprise, de l'activité ou de l'exercice d'une profession non salariée (extrait K-bis, numéro URSSAF, acte d'enregistrement de la Chambre de commerce et d'industrie ou de la chambre des métiers, immatriculation RNA...).

**Art 29 bis : Recrutement dans le cadre d'une reprise d'activité**

Une prime de 5000€ brut sera versée pour chaque recrutement de salarié de Navblue occupant un poste impacté par le plan d'adaptation.

**Article 30 : Fin anticipée du congé de mobilité (salarié ayant trouvé un nouvel emploi en CDI ou un CDD/CTT d'au moins 6 mois ou concrétisant son projet de création ou de reprise effective d'activité)**

Le salarié doit informer de son choix de bénéficier de la mesure du présent article.

Par dérogation, durant le congé de mobilité, le salarié qui trouvera un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois ou qui concrétisera son projet de création ou de reprise effective d'activité pourra demander de mettre fin de manière anticipée à son congé mobilité.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- A la date d'embauche du salarié, lorsqu'il aura trouvé un nouvel emploi (CDI ; CDD ou contrat d'intérim de plus de 6 mois susceptible de déboucher sur un CDI) ;
- Ou en cas de création ou de reprise effective d'une activité: à la date de l'immatriculation de l'activité;

ce dont le salarié devra justifier.

La demande de fin anticipée du congé mobilité devra être adressée à la Direction des ressources humaines par un écrit remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé mobilité prendra fin dans les 15 jours suivant la demande du salarié de mettre un terme anticipé à son congé.

Dans ce cas, il bénéficiera :

- d'une indemnité de redéploiement de projet professionnel d'un montant égal à 70% du montant de l'allocation de congé de mobilité calculée sur la base de la durée du congé de mobilité restant à courir à la date de rupture anticipée de ce congé.

Le versement interviendra avec le solde de tout compte.

- d'une « *allocation différentielle mensuelle* », d'un montant mensuel forfaitaire de 300 € brut, dans l'hypothèse où la rémunération mensuelle brute de base (hors primes) versée dans le cadre de son nouvel emploi serait inférieure à celle dont il bénéficiait au sein de la Société.

La durée de versement de ladite allocation ne pourra excéder 9 mois.

Son versement, effectué mensuellement, sera en outre conditionné à la production par le salarié d'un document attestant qu'il occupe toujours l'emploi ayant justifié l'ouverture de son droit à allocation.

**Article 31 : Caducité du congé de mobilité**

En cas d'identification d'une solution de reclassement au sein du Groupe Airbus durant le congé de mobilité, il sera possible d'y donner suite, sous réserve de la mise en œuvre de la procédure suivante :

La demande écrite du salarié devra préciser le poste de reclassement envisagé et être adressée au service des ressources humaines par courrier recommandé avec AR, ou courrier remis en mains propres ou par email avec accusé de réception à l'adresse suivante : laurence.estelet@navblue.aero

Après avoir vérifié le caractère avéré de la solution de reclassement d'une part, et sa localisation au sein du Groupe Airbus d'autre part, le service RH proposera au salarié de signer de manière concomitante :

Une convention mettant fin, d'un commun accord, au congé de mobilité et qui emportera rétractation de l'entreprise et du salarié à la rupture du contrat de travail ;

Une convention tripartite de transfert formalisant le reclassement du salarié au sein du Groupe.

Le salarié bénéficiera le cas échéant des aides à la mobilité géographique prévues en cas de mobilité interne. Relativement aux droits en matière de parcours de formation, ils s'appliqueront, le cas échéant, sous déduction des montants déjà engagés durant le congé de mobilité au titre de l'article 25 du présent accord.

**Article 32 : Information de l'autorité administrative**

La Direction informera l'autorité administrative des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité tous les six mois à compter du dépôt de l'accord, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires.

**Article 33 : Modalités de suivi des congés de mobilité et information des représentants du personnel**

Le Comité Social et Economique de la société sera informé lors des réunions ordinaires du nombre d'adhésions au congé de mobilité.

## **Titre VI : Mesures non retenues et informations diverses**

---

L'article L 2242-20 du Code du travail prévoit que si les partenaires décident de mettre en œuvre la mobilité professionnelle ou géographique prévue à l'article L 2254-2 du Code du travail, cette dernière doit faire l'objet d'un chapitre. Les parties conviennent de négocier postérieurement sur ce thème au plus tard le premier semestre 2023 selon une demande de la majorité numérique des organisations syndicales représentatives. Cette négociation sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

Relativement aux perspectives de recours par l'entreprise aux différents contrats et moyens mis en œuvre afin de limiter le recours aux contrats précaires, il est précisé que dans le contexte économique actuel, les moyens mis en œuvre aux titres II, III, IV et V du présent accord permettent de limiter le recours aux contrats précaires.

Relativement aux conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Les parties au présent accord prévoient de donner compétence conjointe au CSE et au Président du CSE, qui prennent leur décision à l'unanimité et selon vote à bulletin secret, pour déterminer selon les informations dont ils disposent, à quel moment les orientations stratégiques de l'entreprise peuvent avoir un effet sur les entreprises sous-traitantes et nécessitent d'être portées à la connaissance de ces derniers.

Dans cette hypothèse, l'information est faite exclusivement par l'entreprise. De la même manière l'entreprise détermine le contenu de cette information.

Le CSE est informé du contenu de l'information faite.

En tout état de cause, l'entreprise peut à tout moment décider de procéder, sur le thème visé au présent titre à une information en faveur de ses sous-traitants. Elle en informe alors le CSE.

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et d'élus. Les parties conviennent de négocier postérieurement sur ce thème au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023 selon une demande de la majorité numérique des organisations syndicales représentatives. Cette négociation sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.



AN AIRBUS COMPANY

## **Titre VII : Dispositions finales**

### **Article 34 : Consultation des représentants du personnel**

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du CSE.

### **Article 35 : Effet de l'accord**

Le présent accord prendra effet le 20 octobre 2020.

### **Article 36 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter de la date de la signature. Il cessera de produire effet le 30 juin 2021 et n'est pas tacitement reconductible. Il ne se transformera donc pas à son terme en accord à durée indéterminée.

Les parties précisent que :

- Tout parcours de formation validé au titre de la mobilité professionnelle prévue au présent accord avant le 30 juin 2021 sera appliqué jusqu'à son terme, et ce y compris si ce dernier est postérieur au 30 juin 2021 ;
- Toute mobilité géographique formalisée, en application du présent accord, avant le 30 juin 2021, ouvrira droit aux aides financières détaillées à l'article 11 sous réserve de remplir les conditions idoines ;
- Les versements de « *l'allocation différentielle de salaire* » prévue à l'article 30 du présent accord étant réalisés mensuellement, ils pourront intervenir postérieurement au 30 juin 2021.

### **Article 37 : Clause de suivi**

Un suivi de l'accord sera réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales signataires le 31 mars 2021.

### **Article 38 : Révision de l'accord**

A la demande de la majorité numérique des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

### **Article 39 : Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

**Article 40 : Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

**Article 41 : 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 :

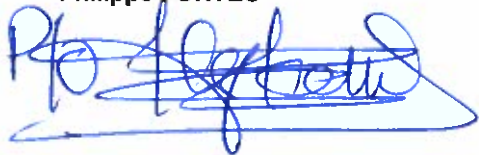
- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Fait à Blagnac, le 20 octobre 2020

En 4 exemplaires originaux

Pour l'entreprise Navblue SAS

Philippe FONTES



Pour les Organisations Syndicales

FO Navblue

Thierry Broglin



CFE-CGC NAVBLUE

Pierre SCACCHI

