

Accord de Groupe portant sur les mesures complémentaires mises en œuvre au sein du Groupe Airbus pour faire face à l'épidémie de COVID 19

Airbus SAS, représentée par Monsieur Donald FRATY, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de l'employeur de l'entreprise dominante,

d'une part,

et

Les organisations syndicales, représentatives au niveau national et dans le Groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

La crise sanitaire mondiale liée au COVID 19 remet en cause profondément le fonctionnement habituel des entreprises du Groupe depuis le 17 mars 2020, date de l'annonce par les autorités françaises du confinement national.

Des mesures de sécurité sanitaire renforcées ont rapidement été instaurées, et notamment l'adaptation des postes de travail afin de garantir les gestes barrière et le recours massif au télétravail. Dans le même temps, le groupe a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives de mettre en place des mesures d'aménagement du temps de travail permettant de traiter, dans l'urgence, la situation avec le recours, dans les premiers jours du confinement, à des jours de repos employeurs. Il a ensuite été signé le 20 mars 2020 un accord de récupération des heures et jours perdus afin d'organiser le repos et la récupération du temps de travail des personnels ne pouvant venir travailler sur site en toute sécurité et ne pouvant télétravailler. En parallèle, des mesures d'adaptation du temps de travail des personnels ont également été prises, avec des journées de travail réaménagées afin de permettre le nettoyage approfondi des locaux entre deux équipes, sans perte de rémunération.

Face à la prolongation du confinement national jusqu'au 15 avril 2020 au moins, les parties au présent accord ont convenu de la nécessité de mettre en place des mesures complémentaires dans un contexte où s'ajoute à la crise sanitaire une crise économique majeure pour le groupe, touché de plein fouet par l'impact du COVID 19.

A ce titre, pour pouvoir tenir compte du fait qu'aucun salarié ne peut travailler de manière nominale au regard de la perturbation globale du fonctionnement de l'entreprise alors même que certaines activités essentielles doivent reprendre progressivement, dans les meilleures conditions de santé et de sécurité pour le personnel, il a été convenu de négocier de nouvelles mesures de gestion de l'organisation du travail.

Dans ce contexte et tenant compte de la loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020, la Direction a proposé aux partenaires sociaux un ensemble de nouvelles dispositions permettant à chaque société du Groupe, selon ses propres contraintes opérationnelles et ses besoins, de disposer d'un ensemble de mesures d'organisation visant à répondre à la situation tout en maintenant la rémunération le plus longtemps possible.

Titre 1 – Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

Les sociétés faisant partie du périmètre social du Groupe en France, tel que défini dans l'accord de Groupe relatif au périmètre social du Groupe Airbus signé le 12 octobre 2018, entrent dans le champ d'application du présent accord.

AIRBUS

Les mesures décrites dans le présent accord s'appliqueront à l'ensemble du personnel cadre, non cadre et aux personnels navigants de ces sociétés, quelle que soit leur ancienneté, qu'ils soient sous un régime horaire, au forfait jours ou au forfait sans référence horaire jusqu'au niveau Band IV, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris les alternants.

La liste des sociétés du périmètre social Groupe à la date de signature du présent accord est ajoutée en annexe 1.

Article 2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

L'accord expirera en conséquence le 31 décembre 2020 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 3 - Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé si nécessaire.

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.

Article 4 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

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

Article 5 - Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le groupe Airbus.

Article 6 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

Article 7 - 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 dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Titre 2 – Principes

Article 8 - L'objet de l'accord

Les mesures du présent accord ont pour objet d'adapter temporairement, dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, les dispositions conventionnelles et les pratiques applicables au sein du Groupe Airbus, particulièrement en matière de congés payés et de jours de repos.

Le présent accord est conclu en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prise en vertu de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

La propagation de l'épidémie de covid-19 et les mesures prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences économiques, sociales, et en termes d'organisation du travail.

Afin d'une part de faire face à la baisse d'activité actuelle tout en permettant la reprise progressive d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront et, d'autre part, de garantir aux salariés un maintien de leur rémunération il est convenu de mettre en place des prises, par roulement, de jours de congés payés ou de repos.

Il convient également d'envisager des mesures complémentaires, dans l'hypothèse où la prise de jours de congés ne permettrait pas de faire face en totalité à la période de confinement (voir au-delà si nécessaire) et ses conséquences, et notamment le recours à l'activité partielle.

Article 9 - Principes communs

Dans le cadre des objectifs définis à l'article 8 du présent accord, chaque société devra planifier, pour chaque salarié, deux semaines de congés et/ou repos par roulement (organisé par secteur) sous réserve des besoins de permanences et d'astreintes.

Au regard du rythme très progressif de la reprise d'activité, Il est préconisé de planifier ces deux semaines de congés et repos par roulement sur le mois d'avril 2020 selon les modalités définies aux titres 3 et 4.

A titre exceptionnel, et en fonction de la situation opérationnelle propre à chaque secteur d'activité, cette période pourra être prolongée jusqu'au mois de juin 2020 et fera l'objet d'une information en CSE-E.

L'ordonnancement des ces deux semaines de congés et repos est laissé à la discrétion de chaque société en fonction de leurs contraintes de continuité partielle ou non de l'activité.

Il est noté pour les personnels au forfait sans référence horaire, qu'il leur sera demandé de planifier à minima une semaine de congé sur cette période.

Les dispositions prévues aux titres 3 et 4 devront intervenir avant la mise en œuvre des dispositions du titre 5 sur l'activité partielle.

Par dérogation aux dispositions des titres 3 et 4, il est admis que les salariés, qui souhaiteraient privilégier l'utilisation de compteurs de repos, pourraient couvrir les deux semaines de congés/repos, qui seront positionnées sur la période précitée, par les compteurs de repos cités à l'article 17 du présent accord, à concurrence des droits acquis.

Titre 3 – La planification des congés payés

Article 10 – Possibilité de décider et de modifier la date de prise de congés payés

Chaque société pourra décider unilatéralement :

- de la prise de jours de congés payés acquis par les salariés, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,
- et/ou de modifier les dates de prise de congés payés.

Ainsi, les sociétés pourront organiser une semaine de congés payés à partir de la semaine du 6 avril, sous réserve de respect du délai de prévenance défini à l'article 12.

En complément, chaque entité du Groupe pourra supprimer ou modifier les fermetures collectives de site ou d'entreprise liées aux congés d'été 2020 et/ou aux congés de fin d'année, quand elles ont été prévues, sans préjudice de la possibilité pour les salariés de prendre quatre semaines de congés dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, dont 2 semaines consécutives.

Article 11 – Nombre de jours de congés payés visés

Le nombre de jours de congés payés pouvant être unilatéralement fixés ou modifiés par chaque société, dans les conditions prévues par le présent accord, est limité à 6 jours ouvrables par salarié, ou 5 jours ouvrés, soit une semaine de congés payés.

Article 12 – Délai de prévenance de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés

La décision de pose de jours de congés payés doit être communiquée au salarié concerné au plus tard 1 jour franc avant la date des jours de congés considérés.

Les salariés sont informés par leur hiérarchie.

Article 13 - Situation des salariés en arrêt de travail dans le cadre du dispositif AMELI durant une période de congés payés

Il est rappelé que le dispositif d'arrêt de travail pour garde d'enfant ou pour les personnes à risque, dit "absence AMELI", n'est éligible qu'aux personnes qui ne sont pas en mesure de bénéficier d'un autre système : télétravail, congés payés ou tout autre dispositif mis en place dans l'entreprise leur permettant de ne pas venir sur leur lieu de travail.

De ce fait, les congés payés planifiés dans le cadre du présent accord prévalent sur le dispositif d'absence AMELI.

Article 14 - Situation des salariés ayant posé des congés pendant la période de planification des congés payés

Les jours de congés éventuellement déjà positionnés par les salariés sur la période du 1er avril à fin juin 2020, seront maintenus dans la mesure du possible aux dates prévues suite à l'appréciation de la hiérarchie en fonction des besoins opérationnels et des contraintes sanitaires.

Titre 4 – La planification des jours de repos

Article 15 : Possibilité pour l'entreprise de décider des dates de prise de jours de repos

Conformément aux principes communs définis à l'article 9, les entreprises du périmètre social du Groupe devront programmer une semaine de repos liés à des jours de réduction du temps de travail ou liés à un compte épargne temps, en complément de la semaine de congés payés défini au titre 3 du présent accord.

Article 16 – Délai de prévenance de planification des dates de jours de repos

La décision de prise de jours de repos, précédemment définie, doit être communiquée au salarié concerné au plus tard 1 jour franc avant la date des jours de repos considérés.

Les salariés sont informés par leur hiérarchie.

Article 17 - Compteurs de jours de repos pris en compte

Seront planifiés, à hauteur d'une semaine, les jours de repos compris dans les compteurs suivants, quand ils existent dans les entités, sans que l'ordre ci-dessous soit impératif :

- RTT, JRTT employeur, ACT
- Compteurs spécifiques de réduction du temps de travail: ATC bloqué, CETC, fond de modulation ou autres.
- CET 5ème semaine

AIRBUS

- CET Autres droits
- CET fin de carrière
- utilisation de compteurs de récupération d'heures supplémentaires.

S'il s'avérait que certains salariés n'avaient pas suffisamment de jours de repos dans les compteurs précités pour couvrir une semaine complète, ils auront la possibilité de choisir l'une des options suivantes:

- utilisation de jours de congés payés.
- utilisation de jours d'ACT ou JRTT employeur 2021 par anticipation.

La situation des personnels à temps partiel concernés sera appréciée par chaque entité selon les règles applicables.

Article 18 - Solidarité entre les salariés

Dans un esprit de solidarité entre les salariés, un dispositif de don de jours est ouvert au titre du présent accord.

Ce dispositif permet à tout salarié de renoncer, sans contrepartie, à une partie de ses jours de repos non pris, au profit d'un autre salarié spécifiquement désigné de la même société afin de permettre à ce dernier de disposer du nombre de jours suffisant pour couvrir la semaine de repos planifiée par l'entreprise.

Ce dispositif est ouvert pendant toute la durée d'application du présent accord.

Article 19 - Situation des salariés en arrêt de travail dans le cadre du dispositif AMELI durant une période de repos imposés

De la même façon que pour les congés payés, les jours de repos planifiés dans le cadre du présent accord prévalent sur le dispositif d'absence AMELI.

Article 20 - Situation des salariés ayant posé des congés pendant la période de planification des jours de repos

Les jours de congés éventuellement déjà positionnés par les salariés sur la période du 1er avril à fin juin 2020, seront maintenus dans la mesure du possible aux dates prévues suite à l'appréciation de la hiérarchie en fonction des besoins opérationnels et des contraintes sanitaires.

Titre 5 – L'activité partielle

Le recours à l'activité partielle répond à la nécessité de suspendre ou de réduire les activités au sein d'un établissement en raison notamment de la conjoncture économique, de difficultés

AIRBUS

d'approvisionnement en matières premières ou en énergies, de risques sanitaires et plus généralement de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il constitue donc, conformément aux dispositions exceptionnelles prises par le législateur, un outil complémentaire qui peut être utilisé notamment en cas de prolongation du confinement ou de difficultés récurrentes entraînant l'impossibilité de maintenir tout ou partie des activités sur une certaine durée.

Toutefois, les parties au présent accord rappellent que son utilisation devra être envisagée s'il est démontré que les mesures proposées dans les Titres 3 et 4 n'auront pas suffi et si la situation d'un secteur, d'un site ou de l'entreprise l'impose.

Article 21 - Situation de recours à l'activité partielle

Au sein du Groupe Airbus, le recours à l'activité partielle est envisagé dans les situations suivantes :

- Rupture de la chaîne de production,
- Rupture la chaîne de sous-traitance et ou d'approvisionnement,
- Difficultés d'approvisionnement en matière première ou d'énergie (carburant, électricité, composants électroniques...),
- Impossibilité de mettre en place des mesures barrières,
- Baisse d'activité liée à annulation de commandes ou baisse de commandes
- Fermeture administrative d'une entreprise, d'un site, décision des pouvoirs publics de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie.... .
- Absence significative de salariés indispensables à la poursuite de l'activité

Article 22 - Rémunération des salariés pendant la période d'activité partielle

Le principe d'équité de rémunération des salariés, quelle que soit leur catégorie socio professionnelle, a été retenu pour les modalités de rémunération pendant la période d'activité partielle.

Ainsi, tous les salariés, et quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent (non cadres, cadres en forfait heures ou jours etc.), perçoivent une rémunération brute de 78% de leur rémunération brute habituellement perçue, leur assurant ainsi le maintien d'une rémunération nette à hauteur de 92% de leur rémunération nette habituelle.

Ces conditions sont également applicables aux personnels navigants sous réserve de dispositions particulières liées à leur structure spécifique de rémunération.

Les présentes dispositions intervenant par dérogation à l'accord national de branche du 28 juillet 1998, un bilan sera effectué, avec les organisations syndicales signataires du présent accord, en fin de période d'application, au regard de la situation des personnels forfaités ayant

pu être impactés significativement par une mesure d'activité partielle, et envisager s'il y a lieu des dispositions complémentaires à prendre en compte.

Pour rappel, chaque salarié a la possibilité, quand il le souhaite, de monétiser des jours placés au CET sous compte autres droits afin de s'assurer un complément de rémunération.

Article 23 - Situation des salariés en arrêt de travail dans le cadre du dispositif AMELI durant une période d'activité partielle

De la même façon que pour les congés payés, l'activité partielle mise en place selon le présent accord prévaut sur le dispositif d'absence AMELI.

Article 24 - Situation des salariés ayant posé des congés pendant la période d'activité partielle

Les jours de congés éventuellement déjà positionnés par les salariés sur une période d'activité partielle, seront maintenus. Dans ce cadre, les jours de congés prévalent sur l'activité partielle et seront rémunérés sur la base de l'indemnité de congés payés habituelle.

Titre 6 – Mise en œuvre

Article 25 – Information sur la planification des congés payés et jours de repos

Les sociétés du périmètre du présent accord, informeront leur Comité Social et Économique sur les périodes de prise des congés payés et des jours de repos, en fonction des contraintes opérationnels et sanitaires de chacune.

Article 26 – Consultation du Comité Social et Économique sur l'activité partielle

Le Comité Social et Économique sera obligatoirement consulté à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle.

Il sera consulté sur le motif de recours à l'activité partielle, la période prévisionnelle de cette activité partielle et le nombre de salariés concernés.

Titre 7 – Mesure additionnelle

Article 27 – Indemnité restauration Covid-19

Pendant la période de confinement, et pendant toute la durée de fermeture des restaurants d'entreprise, chaque société concernée devra considérer le versement aux personnels d'ateliers non cadre une indemnité repas de 9€ par jour travaillé sur site à la demande de la hiérarchie, à effet rétroactif du 17 mars 2020. Cette indemnité ne pourra être versée qu'aux personnels ne bénéficiant pas déjà d'un dispositif de même nature (prime panier, tickets repas, mise en place de livraison de plateau repas...).

Si elle est mise en place, cette indemnité s'arrêtera de fait dès la réouverture des restaurants d'entreprise.

Fait à Toulouse, le.....

Pour Airbus SAS en France



Donald KRAUT

Directeur des Ressources Humaines

France

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFE-CGC



Pour la CFTC



Pour la CGT

Pour FO

 DELBOIS Dominig

ANNEXE 1

Liste des sociétés du périmètre social du Groupe Airbus

- **AIRBUS ATR** - 5 avenue Georges Guynemer, 31770 COLOMIERS
- **GIE ATR** – 1 allée Pierre Nadot, 31712 BLAGNAC Cedex
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 TOULOUSE cedex 4
- **AIRBUS DS SLC** - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 ELANCOURT
- **AIRBUS DS GEO SA** - 5 rue des Satellites, 31030 TOULOUSE
- **SURVEYCOPTER SAS** - 405 Chemin de Bisolet, 26700 PIERRELATE
- **AIRBUS HELICOPTERS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 MARIGNANE
- **AIRBUS HELICOPTERS TRAINING SERVICES SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 MARIGNANE
- **AIRBUS INTERIORS SERVICES SAS** - 316 route de Bayonne, 31300 TOULOUSE Cedex
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14, 31931 TOULOUSE Cedex 09
- **AIRBUS SAS** - 2 rond Point Emile Dewoitine, 31700 BLAGNAC
- **APSYS SAS** - ZAC du Grand Noble, 37 avenue de l'Escadrille Normandie Niemen, 31700 BLAGNAC
- **ASB** - Allée Sainte Hélène, 18021 BOURGES Cedex
- **AIRBUS FLIGHT ACADEMY EUROPE SAS** - BA 709, 18109 COGNAC
- **AIRBUS CYBERSECURITY SAS** - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 ELANCOURT
- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 BLAGNAC
- **AIRBUS BUSINESS ACADEMY SAS** - 10 rue Franz Joseph Strauss, 31700 BLAGNAC
- **STELIA AEROSPACE SAS** - Zone Industrielle de l'Arsenal 17300 ROCHEFORT
- **STELIA AEROSPACE COMPOSITES SAS** -19 route de Lacanau, 33160 SALAUNES
- **STORMSHIELD** - 2 rue Marceau, 92130 ISSY LES MOULINEAUX
- **TESTIA** - 18 rue Marius Terce, 31300 TOULOUSE