

Accord d'entreprise relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Defence and Space SAS

Entre les soussignées :

La société Airbus Defence and Space SAS, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulouse sous le numéro 393 341 516, au capital social de 48.416.624 euros, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays 31402 Toulouse CEDEX 4 – France, représentée par Monsieur Lionel TALUY en sa qualité de Directeur des Relations Sociales France

Ci-après dénommée « **Airbus Defence and Space** » ou la « **Société** »,

D'une première part

Et

Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

L'Organisation Syndicale CFTD représentée par Madame Elizabeth ESTRADA en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale au sein d'Airbus Defence and Space SAS,

L'Organisation Syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Thierry PREFOL en sa qualité de Délégué Syndical Central au sein d'Airbus Defence and Space SAS,

L'Organisation Syndicale CGT représentée par Monsieur Sébastien ROSTAN en sa qualité de Délégué Syndical Central au sein d'Airbus Defence and Space SAS,

Ci-après dénommées les « **Organisations Syndicales Représentatives** ».

Ci-après dénommées collectivement les « **Parties** » et individuellement une « **Partie** »

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Table des matières

1. Dispositions générales	6
1.1 Champ d'application et engagement	6
1.2 Nombre maximum de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées	7
Répartition par établissement	7
Répartition par organisations (sigles) et familles d'emploi	8
Répartition des mesures sociales ouvertes au volontariat	8
1.3 Modalités et conditions d'information et de consultation du CSE-C sur la mise en œuvre effective des mesures prévues par le dispositif de RCC	9
1.4 Durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective	10
2. Conditions à remplir pour bénéficier de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)	11
2.1. Rappel du principe du volontariat	11
2.2. Conditions liées au salarié	11
2.3. Conditions liées au poste occupé	13
Eligibilité directe	13
Eligibilité par substitution	13
2.4. Conditions liées au parcours souhaité dans le cadre de la RCC	13
3. Conditions de présentation et d'examen des candidatures des salariés aux différents parcours et modalités de suivi de la mise en œuvre effective de la RCC	14
3.1. Modalités de mise en œuvre de la phase de volontariat	14
3.1.1. Information des salariés	14
3.1.2. Dépôt et examen des candidatures	15
3.1.3. Critères de départage entre candidats	16
3.2. Les instances de gouvernance et de suivi	17
3.2.1. Comité National	17
3.2.1.1. Rôle et missions	17
3.2.1.2. Composition	17
3.2.1.3. Mode de fonctionnement	17
3.2.2. Comité de Site	18
3.2.2.1. Rôle et missions	18
3.2.2.2. Composition	18
3.2.2.3. Mode de fonctionnement	19
3.2.3. Commission Paritaire de Suivi (CPS)	19
3.2.3.1. Rôle et missions	19
3.2.3.2. Composition	20

3.2.3.3. Mode de fonctionnement	20
3.3. Suivi de la mise en oeuvre de l'accord avec la DREETS	20
4. Conditions de mise en oeuvre des différents parcours	21
4.1. Accompagnement en matière de transmission du savoir	21
4.2. Parcours mobilité interne	22
4.2.1. Généralités	22
4.2.2. Mesures d'accompagnement	23
4.2.2.1. Accompagnement de l'équipe mobilité RH	23
4.2.2.2. Formation d'adaptation	23
4.3. Parcours mobilité externe	24
4.3.1. Généralités	24
4.3.2. Mode de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié	25
4.3.3. Sous-parcours salariat	25
4.3.4. Sous-parcours entrepreneuriat	26
4.3.5. Sous-parcours Projet professionnel qualifiant	28
4.4. Parcours fin de carrière	29
4.4.1. Généralités	29
4.4.1.1. Liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein	31
4.4.1.2. Liquidation de la retraite Sécurité Sociale sans taux plein à l'âge légal	32
4.4.2. Mode de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié	33
4.4.3. Mesure d'accompagnement spécifique	33
5. Mise en oeuvre temporelle des mesures	34
6. Autres mesures favorisant le soutien à la revitalisation du bassin d'emploi	35
7. Dispositions finales	36
7.1. Durée et entrée en vigueur	36
7.2. Révision	36
7.3. Validation, dépôt et publicité	37
7.4. Communication de l'accord	38

PREAMBULE

Lors de la réunion du CSE-Central (CSE-C) qui s'est tenue le 5 décembre 2024, la Direction a présenté aux représentants du personnel de la société Airbus Defence and Space SAS un projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton », lequel a été présenté la veille (4 décembre 2024) au Comité Européen d'Airbus Defence and Space (« ECADS »). Le projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton » a fait l'objet d'une information en vue de sa consultation lors de la réunion de CSE-Central le 20 janvier 2025.

Le projet Proton ainsi présenté a pour objectif d'améliorer la compétitivité et la rentabilité de la Division Airbus Defence and Space et a pour conséquence une réorganisation du modèle organisationnel et commercial.

La Direction a engagé une négociation avec les Organisations Syndicales sur un projet de rupture conventionnelle collective afin d'accompagner la transformation de l'entreprise, indispensable pour rendre son fonctionnement plus compétitif et l'adapter aux enjeux de demain.

Au titre du projet d'adaptation de l'effectif de la société, la Direction a exposé son engagement de ne pas procéder à des départs contraints et ainsi, d'ouvrir une négociation sur un projet d'accord de rupture conventionnelle collective («**RCC**»).

Par ailleurs, au-delà du présent accord, les Parties se sont engagées au travers d'un accord distinct, et afin de limiter le nombre de postes supprimés, à ouvrir une négociation sur un projet d'accord portant sur le renforcement de la compétitivité en parallèle de la négociation sur un projet d'accord de RCC (accord portant sur la mise en œuvre de mesures de soutien à une croissance dynamique).

Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié le présent accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée, de rupture conventionnelle collective (ci-après "RCC") avec les Organisations Syndicales Représentatives.

La DREETS a été informée par voie dématérialisée le 16 janvier 2025 de l'ouverture de la négociation du présent accord.

Au terme des négociations, marquées par les réunions des 20 janvier 2025, 30 janvier 2025, 4 février 2025, 13 février 2025, 20 février 2025 et 25 février 2025, les Parties sont ainsi parvenues au présent accord.

Cet accord collectif portant rupture conventionnelle collective détermine ainsi :

- Les modalités et conditions d'information du CSE-C ;

- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre le salarié et l'employeur et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Il est transmis à la DREETS pour validation préalable à son entrée en vigueur.

1. Dispositions générales

1.1 Champ d'application et engagement

Le présent accord collectif à durée déterminée s'applique aux salariés (Cadres et non-Cadres) d'Airbus Defence and Space SAS en France en contrat de travail à durée indéterminée, au sein des services et établissements concernés par les suppressions d'emplois visées à l'article 1.2 et répondant aux conditions d'éligibilité au sein des services concernés par les suppressions d'emplois visées à l'article 2, à l'exception :

- des salariés relevant du statut "Executives" (relevant des classes d'emploi I17 et I18) exclus du champ d'application du présent accord
- des salariés en situation de longue maladie ¹

Conformément à l'article L.1237-19 du Code du travail, le présent accord collectif de rupture conventionnelle collective exclut tout licenciement pour motif économique pour suppression d'emploi sur les postes concernés pendant la durée de son application, et en tout état de cause jusqu'au 30 juin 2026. De manière complémentaire, il est convenu que jusqu'au 31 décembre 2026, il ne sera pas engagé de procédure pouvant mener à des licenciements économiques collectifs au sein de la société Airbus Defence and Space SAS.

De manière générale, sauf exception expressément indiquée dans le présent accord, les dispositions du présent accord ne sont pas cumulables avec les dispositions des accords collectifs applicables aux salariés d'Airbus Defence and Space SAS ayant le même objet que les mesures des dispositifs visés au présent accord, qu'il s'agisse d'accords négociés au sein du Groupe Airbus en France ou d'Airbus Defence and Space SAS ou applicables en raison des différents statuts des salariés de la société, relatifs notamment à l'accompagnement des départs en retraite.

L'adhésion du salarié à l'un ou l'autre des dispositifs prévus par le présent accord ne lui permet donc pas de bénéficier des mesures ou indemnités de départ prévues par ces différents accords.

¹ Sont ici visés les salariés absents pour maladie qui auront été déclarés par la Sécurité Sociale en situation d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie.

1.2 Nombre maximum de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées

Le présent accord est conclu dans l'objectif d'accompagner les 531 suppressions prévisionnelles de postes planifiées d'ici fin juin 2026 en France telles que définies dans le projet d'adaptation des effectifs faisant l'objet d'une procédure d'information/consultation auprès du CSE Central d'Airbus Defence and Space SAS.

Ainsi, en début de négociation, le nombre maximal prévisionnel de suppressions de postes était de 531 (dont 4 postes pourvus en intérim). Au 21 février 2025, 97 (dont 4 postes pourvus en intérim) suppressions de postes sont déjà enregistrées, soit 434 postes restant à supprimer.

La négociation de l'accord portant sur la mise en œuvre de mesures de soutien à une croissance dynamique de la société Airbus Defence and Space SAS a également permis de diminuer le nombre de postes potentiellement supprimés de 40 postes soit 394 postes restant à supprimer dans le cadre d'un projet d'accord de rupture conventionnelle collective.

Il est important de préciser la définition des notions de départs envisagés et de suppressions de postes.

Par principe, la notion de suppression de poste vise les situations où un poste est définitivement supprimé (salarié non remplacé).

La notion de départ vise les situations où le salarié quitte physiquement l'Entreprise (rupture du contrat de travail ou entrée dans le CET Long Terme précédant la liquidation de la retraite pour les parcours fin de carrière).

La mise en œuvre du présent accord vise la suppression de 394 postes au sein de l'Entreprise par le biais d'une procédure de volontariat telle que décrite à l'article 2.1.

Répartition par établissement

Ces suppressions de postes associées, se décomposeront comme suit, par établissement :

	Nombre maximal de suppressions de postes
Toulouse et Région sud	325
Région Parisienne	69
Total Airbus Defence and Space SAS	394

En cours de réalisation, il sera possible de réévaluer la répartition par établissement à l'occasion des réunions des Comités de Site. Dans cette éventualité, cette réévaluation sera également présentée à la Commission Paritaire de Suivi visée à l'article 3.2 du présent accord et validée par le Comité National.

En tout état de cause, cette éventuelle réadaptation sera effectuée sans que cela ne change le nombre maximal de suppressions de postes au global pour l'Entreprise (soit les 394 postes précédemment visés).

Répartition par organisations (sigles) et familles d'emploi

De manière prévisionnelle, les suppressions de postes se feront par établissement, organisations et familles d'emploi selon un tableau joint en Annexe 1 et représentant un maximum pour chaque organisation et famille d'emploi.

Les organisations (sigles) et familles d'emploi éligibles aux départs volontaires sont listées en Annexe 1 du présent accord.

Répartition des mesures sociales ouvertes au volontariat

Les parties ont convenu de la répartition prévisionnelle des suppressions de postes dans les différents parcours comme suit :

Mesure	Volume maximal prévisionnel par mesure
Parcours Mobilité interne	Entre 120 et 130
Parcours Mobilité externe	Entre 100 et 110
Parcours Fin de carrière	Entre 150 et 160
Total Airbus Defence and Space SAS	Maximum 394 suppressions de postes

Au cas où le nombre de demandes sur un parcours donné excéderait le volume prévisionnel envisagé, les candidatures seront mises sur liste d'attente.

Si, en cours de réalisation, une réévaluation des volumes par mesure doit être effectuée (notamment si certaines mesures n'atteignaient pas les nombres prévisionnels), elle sera validée par les Comités de Site et présentée à la Commission Paritaire de Suivi.

En tout état de cause, cette éventuelle réadaptation sera effectuée sans que cela ne change le nombre maximal de suppressions de postes envisagées au global pour l'Entreprise (soit les 394 postes précédemment visés).

1.3 Modalités et conditions d'information et de consultation du CSE-C sur la mise en œuvre effective des mesures prévues par le dispositif de RCC

Conformément à l'accord de méthode du 10 janvier 2025, le CSE-C sera informé du contenu de l'accord collectif définitif à la suite de sa validation par la DREETS dans les meilleurs délais.

Conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-7 du Code du travail, le CSE-C sera régulièrement consulté sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures prévues par le dispositif de rupture conventionnelle collective.

Dans ce cadre, à compter de la date de mise en œuvre du dispositif, le CSE-C se réunira les mois de juillet 2025, décembre 2025 et en juillet 2026 au plus tard afin d'être consulté sur la mise en œuvre du dispositif et ses conséquences. A cette occasion, des indicateurs chiffrés seront partagés sous forme de bilans.

Ces bilans (bilans d'étape et bilan final) préciseront notamment le détail des informations suivantes :

- Nombre de suppressions de postes et de ruptures d'un commun accord du contrat de travail intervenues en application de l'accord par établissement et famille d'emploi ;
- Nombre de refus éventuels de validation de candidatures et motivations des refus par établissement ;
- Nature des projets individuels externes mis en œuvre et détail du nombre de collaborateurs concernés par nature de projet par établissement ;
- Mesures d'accompagnement mises en œuvre et nombre de collaborateurs concernés pour chaque mesure par établissement.

Préalablement à chaque réunion, la Direction d'Airbus Defence and Space SAS transmettra notamment au CSE-C les comptes rendus de chaque réunion de la Commission Paritaire de Suivi.

Les CSE-E de chaque établissement seront informés lors de la réunion ordinaire suivant les consultations du CSE-C.

1.4 Durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective

Le présent dispositif de rupture conventionnelle collective sera mis en œuvre à compter du lendemain de la validation par la DREETS compétente du présent accord et jusqu'à l'application des dernières mesures prises en application de ce dernier.

Il sera fait application du calendrier suivant :

1. Ouverture du volontariat après la validation du présent accord et notamment par le biais de :
 - L'information des salariés ;
 - L'ouverture de la phase de candidature le 5 mai 2025 ;
2. Date limite de validation des candidatures par le(s) Comité(s) de Site : 15 mai 2026 pour autant que le nombre de suppressions de postes défini dans le cadre du présent accord n'ait pas été atteint ; la date limite de dépôt des candidatures sera ainsi le lundi 11 mai 2026 18h00 ;
3. Date envisagée des mobilités internes au sein du Groupe Airbus : au plus tôt le 1^{er} juin 2025 et jusqu'au 30 juin 2026 inclus ;
4. Date envisagée des départs physiques dans le cadre des parcours mobilité externe et parcours fin de carrière : au plus tôt le 1^{er} juillet 2025 et jusqu'au 30 juin 2026 inclus. Il est précisé que, dans le cadre du parcours fin de carrière, le départ physique du salarié pourra intervenir au plus tôt le 1^{er} juillet 2025 et jusqu'au 30 juin 2026 inclus, mais que la date de sortie des effectifs pourra être reportée jusqu'au 30 juin 2028 selon les droits en CET Long terme dont dispose le salarié.

2. Conditions à remplir pour bénéficier de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

Les Parties sont convenues des critères d'éligibilité décrits ci-après, étant précisé que les conditions tenant au salarié et au projet sont cumulatives. Les conditions spécifiques afférentes à certains dispositifs d'accompagnement sont précisées dans les développements qui leur sont dédiés.

2.1. Rappel du principe du volontariat

La rupture conventionnelle collective repose sur le principe du double volontariat (salarié et employeur).

La notion de volontariat signifie qu'un salarié, à son initiative, s'engage dans un projet. Du côté de l'employeur, elle signifie que l'entreprise donne son accord au projet du salarié volontaire.

A l'exception du parcours mobilité interne détaillé ci-après, le départ du salarié de l'entreprise s'inscrit dans le cadre de la rupture, d'un commun accord, du contrat de travail dans les conditions prévues par le présent accord.

Une stricte confidentialité et le respect absolu du volontariat du salarié de se porter candidat devront être observés au cours des différentes étapes de constitution de son projet.

Il est rappelé que dans le cadre du présent accord, aucune suppression de poste n'intervient avant une mobilité interne ou externe volontaire du salarié occupant le poste à supprimer.

2.2. Conditions liées au salarié

Le dispositif de RCC est exclusivement basé sur le volontariat. Il est ouvert à tous les salariés d'Airbus Defence and Space SAS répondant à l'ensemble des conditions suivantes à la date de dépôt de candidature (envoi du dossier complet) :

- Appartenir aux services et établissements concernés par les suppressions de postes ;
- Appartenir aux familles d'emplois concernées par les suppressions de postes ;
- Occuper un poste en contrat à durée indéterminée ;
- Ne pas occuper un poste concerné par les exclusions prévues au 1.1 ;
- Compter une ancienneté effective de 12 mois dans le Groupe Airbus à la date d'envoi de la candidature (dossier complet) - l'ancienneté dans le Groupe Airbus est celle

prévue aux dispositions de l'article 9.4.2.1 de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du Groupe Airbus en France du 10 février 2023 ;

- Manifester sa volonté de bénéficier d'une mesure de départ ou de mobilité dans les conditions fixées par le présent accord.

De plus, pour être éligible au dispositif de départ dans le cadre du présent accord, le salarié ne doit pas être déjà engagé dans un dispositif de départ, c'est-à-dire que le salarié ne doit pas :

- Faire l'objet d'une procédure de licenciement : l'engagement de la procédure de licenciement s'entend à compter de la date d'envoi de la convocation à un entretien préalable ;
- Être en cours de discussion sur un projet de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail : la date d'appréciation de l'existence d'un projet de rupture conventionnelle individuelle s'entend de la date de la demande écrite du salarié d'envisager une telle rupture ;
- Être en cours de préavis (démission, licenciement, départ en retraite) ;
- Avoir notifié sa demande de départ à la retraite incluant le bénéfice de mesures d'aménagement de fin de carrière telles que prévues par les accords collectifs en vigueur au sein d'Airbus Defence and Space SAS (préavis retraite temps plein ou temps partiel, départ anticipé en raison du caractère pénible des conditions de travail, CET Long Terme à temps plein ou temps partiel y compris abondement, IDR transformée en jours d'inactivité, temps partiel aidé, temps partiel fin de carrière) : cela vise les salariés dont la date de départ en retraite est connue, et/ou qui ne travaillent plus. Le seul bénéfice d'une retraite progressive et/ou l'accès au mécénat de compétence et/ou l'accompagnement individualisé à la retraite ne sont pas considérés comme des aménagements de fin de carrière rendant le salarié non éligible ;
- Avoir notifié sa démission.

Les Parties conviennent également qu'au regard de la nécessité d'assurer le maintien de compétences spécifiques, la Direction pourra refuser avec motivation la candidature d'un salarié au départ volontaire y compris si celui-ci remplit les conditions d'éligibilité mais :

- Dont le départ entraînerait la perte de la maîtrise d'une compétence clé ou d'une expertise particulière ;
- Dont le départ entraînerait la perte d'un rôle clé dans le cadre d'un projet ou d'une activité essentielle de l'entreprise ;
- Dont le départ, au regard des circonstances, entraînerait d'autres difficultés opérationnelles majeures (rôle organisationnel) justifiées par le manager et notamment nécessiterait le remplacement du salarié et n'entraînera donc pas de suppression de poste.

Afin de s'assurer que ce principe de double volontariat ne soit pas un facteur bloquant dans l'accès au volontariat, tout refus de laisser partir le salarié tel que défini ci-dessus ainsi que la motivation de ce refus seront examinés par le Comité de Site et communiqués par écrit au

salarié.

Les trois cas de refus motivés listés ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas des parcours fin de carrière. Cependant, la Direction pourra reporter la date de départ en retraite et/ou d'entrée en CET Long Terme sans toutefois retarder le départ physique de l'entreprise (et donc la suppression de poste) au-delà du 30 juin 2026.

2.3. Conditions liées au poste occupé

Le volontariat des salariés à un départ, dans le cadre du présent accord, pourrait se faire selon deux cas : un volontariat direct en priorité et, le cas échéant, un volontariat de substitution.

Eligibilité directe

Est éligible directement aux dispositifs du présent accord le salarié qui appartient à l'une des organisations au sein d'un établissement et qui occupe un poste appartenant à l'une des familles d'emplois concernées par des suppressions de postes listées en Annexe 1.

Eligibilité par substitution

Est éligible au volontariat par substitution, le salarié (substitué) non éligible directement mais dont le départ volontaire permettrait, par la libération de son poste, le redéploiement interne d'un salarié éligible directement.

Le bénéfice de ce dispositif de volontariat par substitution est conditionné au fait que :

- Cela permette le redéploiement effectif d'un salarié concerné par une réduction de poste, ce qui suppose que le salarié concerné ait les compétences pour prendre le poste libéré (soit directement, soit après une formation d'adaptation si nécessaire) et a été retenu pour prendre le poste ;
- Le substitué ait un contrat de travail Airbus Defence and Space SAS.

Les dossiers des 2 salariés (le substitué et le salarié éligible directement) seront présentés concomitamment au Comité de Site.

2.4. Conditions liées au parcours souhaité dans le cadre de la RCC

Selon le parcours auquel il souhaite se porter candidat, le salarié doit répondre aux conditions suivantes :

- Parcours mobilité interne : être candidat au repositionnement sur un autre poste disponible dans la société ou dans le Groupe Airbus en France ou à l'international. Le salarié en éligibilité directe ou par substitution n'aura pas à justifier d'une ancienneté dans son poste d'au moins 24 mois pour pouvoir candidater à un autre emploi dans le Groupe, par dérogation aux règles habituellement applicables au sein du Groupe ;
- Parcours mobilité externe : justifier d'un projet professionnel ou personnel immédiat ou à terme, tel que défini au 4.3 du présent accord ;
- Parcours fin de carrière : être en capacité de liquider une pension de retraite CNAV/CARSAT à taux plein ou ayant atteint l'âge légal au plus tard le 1^{er} juillet 2028 (rupture du contrat de travail au plus tard le 30 juin 2028) dans les conditions prévues au 4.4.1 du présent accord.

3. Conditions de présentation et d'examen des candidatures des salariés aux différents parcours et modalités de suivi de la mise en œuvre effective de la RCC

La phase de dépôt des candidatures sera ouverte le 5 mai 2025 sous réserve de la validation du présent accord par la DREETS. La date limite de validation des candidatures par le(s) Comité(s) de Site est fixée au 15 mai 2026 (ou avant, en fonction de l'atteinte des différents plafonds prévus par le présent accord).

3.1. Modalités de mise en œuvre de la phase de volontariat

3.1.1. Information des salariés

Dès le démarrage du projet et afin de permettre aux salariés d'être associés au projet Proton, de partager les éléments clés du projet et ainsi de réfléchir le plus en amont possible à leur éventuel intérêt dans une démarche volontaire vers un des parcours proposés, des informations ont été partagées régulièrement.

Après réception de la validation du présent accord par la DREETS et avant l'ouverture de la phase de dépôt des candidatures, une information détaillée sera mise à disposition des salariés d'Airbus Defence and Space SAS leur indiquant les différents parcours et accompagnements

associés avec la mise à disposition d'un document de synthèse du processus de volontariat et de validation des candidatures ainsi que les formulaires et justificatifs nécessaires à leur candidature (adaptés à chaque parcours et/ou sous-parcours).

Tous les salariés ont d'ores et déjà accès à une information actualisée en temps réel, sur l'ensemble des postes ouverts à la mobilité interne au sein du Groupe à travers l'outil de gestion RH déployé au sein du Groupe (outil en ligne sur intranet myPulse).

De plus, pendant toute la durée de l'accord, des informations seront mises à la disposition des salariés de façon régulière : avancement des suppressions de postes, sensibilisation à la mobilité interne, contacts utiles, ...

3.1.2. Dépôt et examen des candidatures

Tout salarié intéressé par les mesures de l'accord peut obtenir, auprès de son contact RH, des informations complémentaires sur la ou les mesures qui suscitent son intérêt.

Une fois son projet défini et conforté dans sa décision au regard des informations obtenues, le salarié pourra ensuite décider de déposer sa candidature auprès des Ressources Humaines, d'ici la fin de la phase de validation de candidature selon le processus dédié.

Le HRBP en lien avec le manager du salarié s'assurera de l'éligibilité du salarié à un départ volontaire interne ou externe et des dates afférentes.

Dans le contexte actuel d'adaptation des effectifs, il est essentiel pour Airbus Defence and Space SAS de sécuriser les compétences et le savoir pour faire face aux défis présents et créer les fondations de nos futurs programmes. Afin de préserver les connaissances et compétences clés de la société, la Direction sera particulièrement vigilante à la bonne gestion anticipée du transfert du savoir. Chaque manager d'un salarié candidat à un parcours devra compléter la description prévisionnelle des actions envisagées de transfert de savoir et leur volume prévisionnel dans le document de candidature du salarié qui sera présenté au Comité de Site.

Le HRBP s'assurera également de la complétude de la demande (formulaire(s) dûment renseigné(s) et justificatifs conformes). Une candidature sera complète lorsque toutes les informations sollicitées seront renseignées et l'ensemble des documents requis communiqués au département RH (HRBP et adresse email générique HR). Dans un délai de 5 jours ouvrés, le salarié sera informé de la complétude ou non de sa candidature. En cas de candidature incomplète, le salarié devra compléter son dossier et renvoyer une nouvelle demande complète (une réponse lui sera alors apportée sous 5 jours ouvrés).

Lorsque le dossier est complet, le salarié est informé de la date prévisionnelle du Comité de Site pendant lequel sa demande sera analysée.

Chaque candidature éligible, y compris celles n'ayant pas recueilli la validation du HRBP/manager (dans le cadre du double volontariat), sera analysée par le Comité de Site.

La société informera par courriel chaque salarié de la suite donnée à sa candidature dans un délai de 3 jours ouvrés suivant la date de réunion du Comité de Site au cours duquel aura été présenté son dossier.

Cas particulier des salariés éligibles par substitution :

Le salarié intéressé par une substitution fera connaître son volontariat auprès de son HRBP.

Son poste sera inscrit dans la liste des postes potentiellement disponibles via l'éligibilité de substitution.

Cette liste des postes sera mise à disposition des employés et mise à jour régulièrement.

3.1.3. Critères de départage entre candidats

Lors de chaque réunion, les Comités de Site peuvent être amenés à arbitrer des situations pour lesquelles le nombre de volontaires, apprécié au sein de chaque Direction (organisations - sigles) et par famille d'emploi, serait supérieur au nombre de postes supprimés dans ce groupe.

Afin de faciliter ces arbitrages, ont été prédéfinis les ordres de priorités ci-dessous basés sur des critères objectifs :

En premier lieu, la priorité sera donnée selon l'ordre suivant :

- Au volontaire à la mobilité interne (parcours mobilité interne) ;
- Au volontaire à l'aménagement de fin de carrière (parcours fin de carrière) ;
- Au volontaire à la mobilité externe (parcours mobilité externe).

Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires, apprécié au sein de chaque Direction et par famille d'emploi, sur une des mesures sus-citées serait supérieur au nombre de postes supprimés dans ce groupe, la priorité sera donnée :

1) au personnel en éligibilité directe : en cas de pluralité de candidats en éligibilité directe, la validation des dossiers s'effectuera dans l'ordre de réception de candidature complète : date et heure du courriel d'envoi vers le département RH du dossier complet de candidature (HRBP et adresse email générique HR) la plus ancienne.

2/ au personnel éligible par substitution : en cas de pluralité de candidats en éligibilité par substitution, la validation des dossiers s'effectuera dans l'ordre de réception de candidature

complète : date et heure du courriel d'envoi vers le département RH du dossier complet de candidature (HRBP et adresse email générique HR) la plus ancienne.

3.2. Les instances de gouvernance et de suivi

3.2.1. Comité National

3.2.1.1. *Rôle et missions*

Un Comité National est mis en place afin de :

- Garantir la cohérence nationale du plan de rupture conventionnelle collective ;
- Arbitrer en cas de litiges ;
- Promouvoir la mobilité entre les sites Airbus Defence and Space SAS et avec les autres sociétés du Groupe Airbus. A ce titre le Comité National aura un rôle clé de facilitation des mobilités internes via des échanges réguliers avec les différents contacts de chaque société et via des interventions ponctuelles sur des dossiers individuels de mobilité qui pourraient nécessiter un support additionnel afin de lever tout blocage ou frein éventuel.

3.2.1.2. *Composition*

Placé sous la présidence du Directeur des Ressources Humaines d'Airbus Defence and Space SAS, le Comité National est composé des Directeurs de Site, des HR Business Leaders (HRBL) d'Airbus Defence and Space SAS et d'un représentant du département Relations Sociales et Politiques Sociales (SPIR).

3.2.1.3. *Mode de fonctionnement*

Le Comité National se réunira une première fois pour une réunion de lancement avant l'ouverture de la phase de dépôt des candidatures puis en tant que de besoin, pendant toute la durée du présent accord.

Le Comité National se réunira soit à l'initiative d'un de ses membres, soit à sollicitation d'un des deux présidents de Comité de Site.

Dans le cas où le Comité National est sollicité pour une demande d'arbitrage, le Président du Comité de Site à l'origine de la demande s'assurera de la transmission préalable de tous les éléments nécessaires à la prise de décision.

Dans tous les cas, les décisions ou actions engagées par le Comité National seront communiquées au plus tôt aux deux Présidents des Comités de Site.

Les membres du Comité National sont tenus à la confidentialité concernant tous les éléments personnels et individuels abordés lors des réunions.

3.2.2. Comité de Site

3.2.2.1. *Rôle et missions*

Un Comité de Site est mis en place au niveau de chacun des établissements de Toulouse Région Sud et de Région Parisienne, afin de :

- Vérifier la conformité de la candidature du salarié et notamment l'éligibilité ;
- Arbitrer (valider, reporter, refuser) les candidatures présentées et l'attribution et le suivi des mesures sociales afin de garantir l'équité et le bon déroulement de la phase de candidature ;
- Résoudre toutes questions relatives au dépôt, à la prise en compte, à l'examen des candidatures et notamment :
 - Arbitrer les cas complexes tels que les cas nécessitant l'application de critères de départages définis au paragraphe 3.1.3 - Critères de départage entre candidats ;
 - Analyser tous les refus managers dans le cadre du double volontariat ;
- Veiller à la bonne information sous 3 jours ouvrés maximum de la décision aux salariés, managers et HRBP concernés ;
- Motiver les refus éventuels de dossiers de volontariat.

Les Comités de Site devront également :

- Suivre le nombre de postes supprimés ;
- Suivre le nombre de mesures allouées par type de parcours et sous-parcours.

3.2.2.2. *Composition*

Placé sous la présidence de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement (HRBL), chaque Comité de Site est composé du Directeur de l'établissement ou d'un de ses représentants, des représentants business des fonctions concernées par les dossiers présentés en validation, d'un représentant du département Relations sociales et politiques sociales et/ou HRBP des fonctions concernées, d'un représentant Emploi/Mobilité.

3.2.2.3. Mode de fonctionnement

Les Comités de Site se réuniront en tant que de besoin et a minima mensuellement, pendant toute la durée d'application du présent accord en présentiel ou en visioconférence.

Les membres des Comités de Site sont tenus à la confidentialité concernant tous les éléments personnels et individuels abordés lors des réunions.

3.2.3. Commission Paritaire de Suivi (CPS)

3.2.3.1. Rôle et missions

Une Commission Paritaire de Suivi de la mise en œuvre effective des mesures du présent accord sera créée au niveau de l'entreprise Airbus Defence and Space SAS.

L'objet de la Commission Paritaire de Suivi est d'informer les représentants du personnel, les Organisations Syndicales et l'Administration du Travail de l'avancement de la mise en œuvre du présent accord.

Il sera ainsi communiqué lors de cette Commission :

- Le nombre et le type de mesures mises en œuvre par établissement ;
- Les indicateurs de suivi d'accompagnement de la mobilité interne (accompagnements de la mobilité géographique et formations d'adaptation) par établissement ;
- La synthèse des décisions des Comités de Site avec explications qualitatives et en particulier si refus (y compris si refus dans le cadre du double volontariat) par établissement ;
- Le suivi de l'avancement par rapport au nombre de départs maximum envisagé et aux suppressions de postes associées visés par le présent accord par établissement et famille d'emploi ;
- Le suivi d'avancement par rapport au plafond global conduisant à ne plus accepter aucun départ dans le cadre du présent accord.

Il sera par ailleurs possible, pour les représentants des Organisations Syndicales siégeant à cette Commission de faire remonter des difficultés individuelles éventuellement rencontrées, notamment les difficultés rencontrées pour l'aboutissement de parcours de mobilités internes. Ces éventuelles difficultés individuelles feront l'objet d'une remontée au Comité National le cas échéant.

Au titre de ces missions, la Commission pourra demander au Comité de Site de réexaminer une situation particulière à la lumière des discussions tenues lors de la réunion de la Commission Paritaire de Suivi.

Ainsi, les membres de la Commission assureront une mission de support en cas de désaccord ou incompréhension lié au traitement de la situation individuelle du salarié. A ce titre, une

communication des contacts des membres de la Commission sera adressée à l'ensemble des salariés.

3.2.3.2. Composition

Placée sous la présidence d'un représentant des Ressources Humaines d'Airbus Defence and Space SAS, la Commission Paritaire de Suivi se composera de la manière suivante :

- Deux représentants de la Direction des Ressources Humaines ;
- Une délégation de deux représentants de chaque Organisation Syndicale Représentative signataire ;
- Un représentant Emploi/Mobilité ;
- Un représentant de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Quand un dossier l'exigera, tout intervenant utile à l'analyse d'une ou plusieurs situations comme par exemple le Médecin du Travail pourra être invité aux réunions de la Commission Paritaire de Suivi.

3.2.3.3. Mode de fonctionnement

Cette commission se réunira une fois par mois et le cas échéant pourra se tenir via visioconférence.

Le temps passé en séance par les membres des Organisations Syndicales Représentatives signataires pour s'y rendre et en revenir est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel conformément aux accords applicables en la matière ; il ne s'impute pas sur leur(s) crédit(s) d'heure(s) au titre de leur(s) éventuel(s) mandat(s).

Les membres de la Commission Paritaire de Suivi seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations personnelles concernant les salariés entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats relatifs à des situations individuelles excepté à l'égard du salarié concerné lui-même.

3.3. Suivi de la mise en oeuvre de l'accord avec la DREETS

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, les avis du CSE-C sur le suivi de la mise en oeuvre effective des mesures prévues par le dispositif de rupture conventionnelle collective, ainsi que les bilans d'étape et le bilan final de la mise en oeuvre de l'accord seront transmis à la DREETS compétente.

4. Conditions de mise en oeuvre des différents parcours

4.1. Accompagnement en matière de transmission du savoir

L'entreprise, consciente des nécessaires adaptations à mettre en œuvre parallèlement aux suppressions de postes, entend renforcer son dispositif d'accompagnement pour les services impactés par les suppressions de postes.

Cet accompagnement se traduira par les volets suivants :

- **Gestion de la transmission du savoir**

Il sera impératif pour tout départ de mettre en place une solution de transfert des savoirs :

- Dans le cas de personnes dont les compétences et savoirs seront définis comme critiques, un accompagnement sera proposé sur demande du manager pour assurer le transfert d'expertise ;
- Pour les autres cas, une solution de transmission d'information et des savoirs sera à disposition des managers et employés.

La méthode "kit de gestion de la transmission du savoir", comprenant différentes fiches pratiques à destination des salariés et managers, sera à la disposition des managers afin de faciliter les transferts de compétences.

Afin de sécuriser la mise en place du dispositif de formation, le processus d'identification des besoins de formation sera renforcé. Les managers cédant et prenant devront se concerter avant chaque mobilité afin d'identifier le besoin de formation nécessaire.

Ces étapes seront préalables à la validation du dossier par le Comité de Site.

Un budget en nombre d'heures centralisé sera constitué pour le positionnement d'heures de Knowledge Transfer (l'information sera communiquée aux managers pour imputation).

Le suivi de ce budget d'heures centralisé sera effectué lors des commissions GEPP du CSE-Central.

- **Accompagnement du changement**

Les managers auront également à leur disposition un ensemble d'outils (Workshop in a Box) et de processus standards d'Airbus accessibles pour tous dans le HUB sur la Communauté de la Leadership Université et du Show Leadership. Ils pourront ainsi les utiliser en fonction des besoins individuels ou collectifs de l'équipe afin de faciliter la dynamique d'équipe et la transition.

4.2. Parcours mobilité interne

Le présent accord vise à accorder aux salariés, dont la mobilité interne permettrait la suppression de leur poste, le bénéfice d'un accompagnement dans le cadre de leur candidature.

Dès la validation du présent accord par la DREETS, les salariés seront informés des possibilités de mobilité interne au sein d'Airbus Defence and Space et plus globalement du Groupe Airbus et des modalités pour accéder à la liste des postes disponibles et recensés sur l'outil myPulse dans la partie « Jobs and Mobility ».

Dépôt et validation des candidatures :

Tout salarié pourra prendre l'initiative de postuler sur les postes qu'il aura lui-même identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

En cas de validation de sa candidature, la date d'entrée dans les nouvelles fonctions se fera au plus tôt le 1er du mois suivant la validation du Comité de Site.

Dans l'hypothèse où la demande de mobilité interne formulée par le salarié n'aurait pas été validée par le Comité de Site, le salarié sera informé des raisons objectives qui ont motivé le refus.

4.2.1. Généralités

Le salarié dont la candidature aura été validée par le Comité de Site, sera informé par un courrier électronique dans un délai de 3 jours ouvrés.

A défaut de refus écrit du salarié, par retour de courriel, dans un délai de 8 jours calendaires, il sera réputé avoir accepté la mobilité interne.

Le parcours de mobilité interne n'ouvre pas droit au bénéfice des indemnités de rupture, le contrat de travail avec Airbus Defence and Space SAS n'étant pas rompu. La validation de la mobilité fera l'objet de la signature d'un avenant au contrat de travail en cas de mobilité vers un autre établissement de la société Airbus Defence and Space SAS ou de la signature d'une convention de mutation concertée en cas de transfert vers une autre entité du Groupe Airbus en France. Dans le cas de mobilités internationales, il sera procédé aux formalités administratives nécessaires.

4.2.2. Mesures d'accompagnement

Les salariés volontaires à la mobilité interne Groupe en France bénéficieront des conditions d'accompagnement à la mobilité interne géographique en vigueur au sein du Groupe Airbus en France.

Les salariés qui trouveront un redéploiement en mobilité interne dans un autre pays bénéficieront des conditions locales.

4.2.2.1. *Accompagnement de l'équipe mobilité RH*

Une équipe Mobilité, composée de personnel des équipes RH, sera mise en place afin d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur démarche, en proposant le cas échéant une liste de services (définition du projet professionnel, aide à la rédaction du CV, préparation à l'entretien, mise en avant du profil sur myPulse...).

4.2.2.2. *Formation d'adaptation*

En complément de l'obligation légale de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et si le nouveau poste de travail lié à un redéploiement volontaire nécessite une adaptation des compétences, sur demande du manager et après validation par le responsable formation, le salarié pourra bénéficier d'une action de formation ou d'adaptation.

Dans le cadre d'une formation d'adaptation la prise en charge de la société sera de 3 000 euros HT (coûts pédagogiques et frais liés au déplacement inclus). Ce budget pourra faire l'objet d'une mutualisation entre les candidats sur les cas de parcours de mobilités internes acceptés. Ces coûts de formation ne seront pas imputés sur le budget du plan de formation professionnelle de l'entreprise.

Pendant cette période de formation, les salariés percevront l'intégralité de leur rémunération.

4.3. Parcours mobilité externe

4.3.1. Généralités

La validation d'une candidature au départ dans le cadre des parcours "mobilité externe" sera suivie de la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail en deux exemplaires originaux (modèles en annexes du présent accord).

La rupture du contrat de travail interviendra à la date fixée au sein de la convention de rupture, et ne pourra, en tout état de cause :

- Intervenir avant l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture.
- Intervenir après la date du 30 juin 2026.

Une fois le contrat rompu, le salarié se verra remettre ses documents de fin de contrat.

La Direction des Ressources Humaines remettra au salarié volontaire une convention de rupture d'un commun accord, en deux exemplaires. Le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés courant à compter de sa date de réception.

L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti de 5 jours ouvrés sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Délai de rétractation : pendant un délai de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture, le salarié pourra se rétracter. Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'un écrit (lettre) adressé par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception par Airbus Defence and Space SAS.

Les salariés, bénéficiant d'une protection dérogatoire au droit commun en matière de rupture du contrat de travail, peuvent bénéficier des dispositions du présent accord. Dans une telle hypothèse, la rupture de leur contrat de travail d'un commun accord sera soumise à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail et ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. La demande d'autorisation sera adressée à l'Inspection du travail à l'expiration du délai de rétractation. La Direction ne pourra être tenue responsable d'un éventuel refus de cette autorité, ni du report du départ pour tenir compte des délais de cette procédure administrative.

La convention de rupture rappellera notamment :

- La mention du projet du salarié et du parcours retenu ;
- La confirmation par chacune des parties de la volonté de rompre, d'un commun accord, le contrat de travail ;
- Le délai et forme de la rétractation ;
- La Convention Collective Nationale de la Métallurgie ;
- La date de rupture du contrat de travail du salarié ;
- La nature des indemnités versées au salarié et la transmission des documents de fin de contrat ;
- Les mesures d'accompagnement auxquelles le salarié est, le cas échéant, éligible au regard de son projet.

4.3.2. Mode de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié

L'indemnité de rupture du contrat dans le cadre de la rupture conventionnelle collective en cas de départ en mobilité externe sera égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon le calcul le plus favorable au salarié).

Les dispositions relatives au calcul des indemnités de départ pour les salariés en groupe fermés de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du Groupe Airbus en France du 10 février 2023 dans son article 10.3 sont applicables.

Le régime social et fiscal de cette indemnité de rupture sera celui applicable au moment de son versement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4.3.3. Sous-parcours salariat

Ce parcours s'adresse aux salariés qui ont d'ores et déjà identifié un emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) dans lequel ils peuvent se repositionner, et dont ils devront attester par la fourniture d'une promesse d'embauche valide ou d'un contrat de travail signé entendu comme :

- Un CDI, à temps plein ou à temps partiel ;
- Un CDD, dont la durée ne peut pas être inférieure à 6 mois, à temps plein ou à temps partiel.

4.3.4. Sous-parcours entrepreneuriat

Ce parcours s'adresse aux salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

Pour bénéficier de ce parcours, le salarié doit soumettre un projet :

- De création d'une entreprise individuelle / reprise d'entreprise individuelle ;
- De création d'une société, reprise d'une société ;
- D'exercice d'une profession libérale réglementée ;
- D'activités sous forme d'auto-entrepreneur et micro-entreprise ;
- De se consacrer entièrement au développement d'une entreprise que le salarié a déjà créée.

L'entreprise qui a une activité industrielle, commerciale, artisanale ou agricole peut être exploitée sous la forme d'une entreprise individuelle ou d'une société, sous réserve néanmoins dans ce dernier cas, que le salarié en exerce le contrôle effectif, c'est-à-dire qu'il doit :

- Soit détenir plus de 50% du capital, seul ou en famille, avec au moins 35% à titre personnel ;
- Soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, que ce soit seul ou en famille avec au moins 25% à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

En cas de reprise d'entreprise par rachat de parts sociales, le salarié doit obligatoirement devenir dirigeant une fois cette opération de rachat effectuée.

Ne sont pas éligibles les projets suivants :

- Création/reprise de SCI, association, GIE ou groupement d'employeurs ;
- Si le bénéficiaire exerce déjà le contrôle de la société (au sens de l'article R.5141-2 du Code du travail) et qu'il rachète de nouvelles parts de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où deux (ou plus) salariés procéderaient ensemble à la création / reprise d'une même entreprise, les mesures afférentes au titre du présent paragraphe seront attribuées distinctement à chacun des salariés concernés, dans les conditions d'attribution prévues par l'accord.

La participation du salarié dans l'entreprise doit être significative (contrôler et détenir, personnellement ou avec son conjoint, ascendant ou descendant, plus de la moitié du capital sans que sa part personnelle ne soit inférieure à 35%) et lui permettre d'avoir un revenu effectif de mandataire social ou salarié ou qu'il exerce une profession non salariée (profession libérale, artisan, commerçant, agent commercial).

Le projet doit être réellement concrétisé (inscription au registre du commerce par exemple ou production de l'extrait K-Bis).

La création d'une société civile immobilière n'ouvre pas droit à ce parcours.

Dans le cadre de ce parcours, et en phase amont à la création de l'entreprise, Airbus Développement pourra être sollicité pour apporter son support expert afin d'analyser le projet, conseiller, orienter le candidat.

Dans le cadre de ce parcours, le salarié bénéficie d'une aide financière individuelle forfaitaire de 15 000 euros bruts. Dans le cas d'une création d'entreprise, elle sera versée sur présentation du K-Bis, du registre des métiers ou de la déclaration d'immatriculation pour l'auto-entrepreneur, dans un délai de 2 mois après la date de création de l'entreprise.

Les salariés intéressés par ce parcours pourront bénéficier d'un accompagnement d'Airbus Développement en matière de conseils et d'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise ainsi que d'un accompagnement par un cabinet spécialisé leur permettant de valider leur projet de création/reprise d'entreprise (accompagnements pris en charge par Airbus).

Prime de recrutement dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise

Dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, l'entrepreneur pourra prétendre à une prime de 3 000 euros bruts pour chaque recrutement d'un salarié de la société Airbus Defence and Space SAS occupant un poste concerné par les suppressions d'emploi et répondant aux critères d'éligibilité au sein des services concernés par les suppressions d'emplois, effectué en CDI avant le 30 juin 2026. Cette prime sera versée sur présentation de justificatifs (contrat de travail,...).

De son côté, le salarié ainsi reclassé pourra bénéficier des mesures d'aide au départ volontaire relatives à l'emploi salarié.

Prime verte

Dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise, l'entrepreneur pourra prétendre à une prime verte de 2 000 euros bruts en plus de la prime de 15 000 euros bruts selon les conditions suivantes.

L'activité de l'entreprise créée/reprise sera dans les secteurs de l'aéronautique, du spatial ou de la défense et devra être consacrée en majorité à une activité s'inscrivant dans le domaine du développement durable, de l'environnement ou de la « décarbonation ».

A titre d'exemple, ci-dessous une liste indicative mais non exhaustive des activités ciblées :

- Fabrication d'équipements, matériaux, carburant, combustible favorisant une économie

d'énergie brevetée ;

- Recyclage des pièces, équipements, matériaux remplacés au profit du développement durable ;
- Développement logiciel favorisant une économie d'énergie au niveau des serveurs ou autres équipements informatiques, télécoms, etc. ;
- Bureau d'étude ou de conseil spécialisé à plus de 80% dans le développement durable ou la réduction de l'empreinte carbone.

L'attribution de cette prime complémentaire sera soumise à validation du Comité de Site.

4.3.5. Sous-parcours Projet professionnel qualifiant

Ce parcours s'adresse aux salariés dont le projet consiste en un projet de formation qualifiante ou diplômante en vue d'une reconversion ou d'une évolution professionnelle qui mène à un emploi.

Le suivi d'une formation de reconversion (qualifiante ou diplômante) requiert l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable. La formation de reconversion facilite le retour à l'emploi.

Sont considérées comme formations qualifiantes ou diplômantes, les formations professionnelles qui, de manière cumulative :

- Conduisent à l'obtention d'un Diplôme d'Etat ou font l'objet d'une reconnaissance de la filière professionnelle pour exercer (qualification ou certification) ;
- Comprennent un minimum de 350 heures de formation incluant les cours en présentiel, les heures de travaux tutorés et/ou dirigés, les périodes de stage ;
- Permettent au collaborateur de retrouver rapidement un emploi ou une activité au terme de la formation.

Le sérieux et l'opportunité de la formation envisagée au regard des débouchés professionnels et du projet professionnel du salarié sont appréciés par le Comité de Site et pris en compte dans le cadre de la décision de validation ou non de la candidature au volontariat.

Ces différents éléments doivent être justifiés et documentés (fourniture de l'inscription à la formation et/ou devis) dans le dossier du salarié soumis au Comité de Site pour la validation du projet c'est-à-dire au moment de la signature de l'engagement de volontariat.

Le salarié prend, en outre, les engagements écrits suivants :

- Demander le suivi d'une formation qualifiante ou diplômante dans le cadre d'un projet professionnel clairement établi ;
- S'engager à suivre la formation jusqu'à son terme et transmettre à son HRBP de

manière périodique les attestations de présence et d'assiduité ainsi que les relevés de notes.

A défaut de respect de cette condition, et sauf motif légitime, le salarié s'engage à rembourser le coût de la formation pris en charge par l'entreprise.

Dans ce cadre, Airbus Defence and Space SAS s'engage à prendre en charge le coût de cette action de formation dans la limite d'un plafond de 8 000 euros HT, et avec des actions identifiées lors de la validation du dossier et mises en œuvre au plus tard dans les 6 mois suivant le départ, et sur présentation de justificatifs (attestation d'inscription et devis ou convention de formation). Les coûts d'inscription et pédagogiques inclus sont versés directement à l'organisme de formation. Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement afférents à la formation suivie ne sont pas pris en charge par l'Entreprise.

4.4. Parcours fin de carrière

4.4.1. Généralités

Par souci de simplification de lecture, dans tous les paragraphes suivants il faudra entendre par « date de liquidation de retraite Sécurité Sociale », la date au plus tôt à laquelle le salarié remplit les conditions de liquidation de sa retraite Sécurité Sociale.

Les Parties souhaitent accompagner les salariés justifiant de leurs droits à liquider leur retraite Sécurité Sociale et qui souhaiteraient cesser leur activité professionnelle en se portant volontaire durant la période de volontariat.

Pour se porter candidats, les salariés devront fournir un relevé de carrière de l'assurance vieillesse récent ainsi que tout justificatif permettant de compléter les informations figurant dans ce relevé.

En application de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du Groupe Airbus en France du 10 février 2023, les salariés éligibles bénéficient de l'accès à la plateforme Itinéraire Retraite et de l'accompagnement associé.

La validation d'une candidature au départ dans le cadre des parcours "fin de carrière" sera suivie de la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail en deux exemplaires originaux.

La rupture du contrat de travail interviendra à la date fixée au sein de la convention de rupture, et ne pourra, en tout état de cause :

- Intervenir avant l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture.
- Intervenir après la date du 30 juin 2028.

Une fois le contrat rompu, le salarié se verra remettre ses documents de fin de contrat.

La Direction des Ressources Humaines remettra au salarié volontaire une convention de rupture d'un commun accord, en deux exemplaires. Le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés courant à compter de sa date de réception.

L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti de 5 jours ouvrés sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Délai de rétractation : pendant un délai de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture, le salarié pourra se rétracter. Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'un écrit (lettre) adressé par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception par Airbus Defence and Space SAS.

Les salariés, bénéficiant d'une protection dérogatoire au droit commun en matière de rupture du contrat de travail, peuvent bénéficier des dispositions du présent accord. Dans une telle hypothèse, la rupture de leur contrat de travail d'un commun accord sera soumise à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail et ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. La demande d'autorisation sera adressée à l'Inspection du travail à l'expiration du délai de rétractation. La Direction ne pourra être tenue responsable d'un éventuel refus de cette autorité, ni du report du départ pour tenir compte des délais de cette procédure administrative.

La convention de rupture rappellera notamment :

- La mention du projet du salarié et du parcours retenu ;
- La confirmation par chacune des parties de la volonté de rompre, d'un commun accord, le contrat de travail ;
- Le délai et forme de la rétractation ;
- La Convention Collective Nationale de la Métallurgie ;
- La date de rupture du contrat de travail du salarié ;
- La nature des indemnités versées au salarié et la transmission des documents de fin de contrat ;
- Les mesures d'accompagnement auxquelles le salarié est, le cas échéant, éligible au regard de son projet.

Ci-dessous sont présentés deux cas possibles d'entrée dans ce dispositif.

4.4.1.1. Liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein

Ce dispositif est ouvert aux salariés s'engageant à quitter physiquement la société au plus tard le 30 juin 2026 au soir :

- Soit en liquidant leur retraite Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1^{er} juillet 2026. Dans ce cas, les salariés qui souhaiteraient, conformément aux dispositions de l'accord de groupe relatif au statut social des salariés Airbus en France du 10 février 2023, prendre un congé au titre du CET Long Terme avant leur départ en retraite bénéficieront de l'abondement jusqu'à leur date d'atteinte de leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein. Pour les salariés qui feront le choix de liquider leur retraite à une date postérieure à l'atteinte de leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, mais au plus tard le 1^{er} juillet 2026, cette partie de prise de CET Long Terme se fera sans abondement. Dans tous les cas, la prise de CET Long Terme ne pourra pas aller au-delà du 30 juin 2026.
- Soit en entrant dans une mesure de CET Long Terme qui les mènera à liquider leur retraite Sécurité Sociale à taux plein à la date d'atteinte du taux plein et au plus tard le 1^{er} juillet 2028.

Le salarié dont la date de liquidation de retraite Sécurité Sociale à taux plein serait comprise entre le 1^{er} juillet 2026 et le 1^{er} juillet 2028 pourra bénéficier de ce dispositif, à condition que la période allant du 1^{er} juillet 2026 (au plus tard) à la date de liquidation de retraite Sécurité Sociale à taux plein puisse être couverte par leurs droits en CET Long Terme abondés. Le CET Long Terme prendra fin dès lors que le salarié sera en capacité de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Il est expressément convenu que cette possibilité ne sera ouverte que pour les seuls salariés disposant de droits CET Long Terme abondés suffisant pour un départ « physique » avant le 30 juin 2026.

Les jours de CET Long Terme non pris seront payés à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Les droits en CET Long Terme pris en compte sont ceux acquis à la date de la candidature du salarié.

A titre exceptionnel, dans le cas décrit au dernier alinéa de l'article 2.2 du présent accord, où la Direction a expressément demandé au salarié de décaler son entrée en CET Long Terme, le salarié sera autorisé à décaler d'autant la liquidation de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1^{er} juillet 2028. Dans ce cas, l'utilisation du CET Long Terme donnera lieu à l'attribution de l'abondement y compris pour la partie du congé qui excède la date possible de liquidation de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein.

4.4.1.2. Liquidation de la retraite Sécurité Sociale sans taux plein à l'âge légal

Ce dispositif est ouvert aux salariés s'engageant à quitter physiquement la société au plus tard le 30 juin 2026 au soir :

- Soit ayant atteint l'âge légal de liquidation de retraite Sécurité Sociale et liquidant leur retraite Sécurité Sociale au plus tard le 1^{er} juillet 2026.
Dans ce cas, les salariés qui souhaiteraient, conformément aux dispositions de l'accord de groupe relatif au statut social des salariés Airbus en France du 10 février 2023, prendre un congé au titre du CET Long Terme avant leur départ en retraite bénéficieront de l'abondement jusqu'à leur date de liquidation de la retraite Sécurité Sociale. Dans tous les cas, la prise de CET Long Terme ne pourra pas aller au-delà du 30 juin 2026.
- Soit en entrant dans une mesure de CET Long Terme qui les mènera à liquider leur retraite Sécurité Sociale au premier jour du mois suivant la date d'atteinte de l'âge légal et au plus tard le 1^{er} juillet 2028.

Le salarié dont la date d'atteinte de l'âge légal serait comprise entre le 1^{er} juillet 2026 et le 30 juin 2028 pourra bénéficier de ce dispositif, à condition que la période allant du 1^{er} juillet 2026 (au plus tard) à la date de liquidation de retraite Sécurité Sociale au premier jour du mois suivant la date d'atteinte de l'âge légal puisse être couverte par leurs droits en CET Long Terme abondés. Le CET Long Terme prendra fin dès lors que le salarié sera en capacité de liquider sa retraite Sécurité Sociale au premier jour du mois suivant la date d'atteinte de l'âge légal. Il est expressément convenu que cette possibilité ne sera ouverte que pour les seuls salariés disposant de droits CET Long Terme abondés suffisamment pour un départ « physique » avant le 30 juin 2026.

Dans les deux cas visés au présent article 4.4.1.2, la liquidation de la retraite doit intervenir au plus tard le 1^{er} juillet 2028.

Les droits en CET Long Terme pris en compte sont ceux acquis à la date de la candidature du salarié.

Les jours de CET Long Terme non pris seront payés à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

A titre exceptionnel, dans le cas décrit au dernier alinéa de l'article 2.2 du présent accord, dans le cas où la Direction a expressément demandé au salarié de décaler son entrée en CET Long Terme, le salarié sera autorisé à décaler d'autant la liquidation de sa retraite Sécurité Sociale au premier jour du mois suivant la date d'atteinte de l'âge légal dans la limite du 1^{er} juillet 2028.

4.4.2. Mode de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié

L'indemnité de rupture du contrat dans le cadre de la rupture conventionnelle collective en cas de départ dans le cadre du parcours fin de carrière sera égale au montant de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) telle que définie à l'article 9.9 de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du Groupe Airbus en France du 10 février 2023 plus un mois de salaire brut (appointement) ou, si elle est plus favorable, l'indemnité légale de licenciement.

Le régime social et fiscal de cette indemnité de rupture sera celui applicable au moment de son versement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4.4.3. Mesure d'accompagnement spécifique

S'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, le salarié pourra procéder au rachat de trimestres manquants auprès de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

Le salarié pourra bénéficier d'une aide financière de l'Entreprise pour 2 trimestres maximum sur la base du coût réel et dans la limite de 10 000 euros bruts, si ce rachat lui permet :

- D'anticiper son départ à la retraite Sécurité Sociale à taux plein avant le 1er juillet 2028 de façon à pouvoir entrer dans le parcours fin de carrière et bénéficier des conditions d'accompagnement associées (l'entrée dans la mesure de CET Long Terme en fin de carrière devant être effective au plus tard le 1er juillet 2026) ;
- De compléter sa période d'assurance auprès de la Sécurité Sociale en acquérant au maximum 2 trimestres complémentaires, pour le salarié qui déciderait de liquider sa retraite Sécurité Sociale à l'âge légal sans avoir le taux plein avant le 1er juillet 2028 (et sous les conditions précisées au 4.4.1.2 - l'entrée dans la mesure de CET Long Terme en fin de carrière devant être effective au plus tard le 1er juillet 2026).

La participation de l'entreprise se fera sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation auprès de la CNAV et notamment du formulaire "Confirmation d'une demande de versement" et de la copie de la notification d'admission au rachat délivrée par la Caisse. Le rachat des trimestres devra avoir été initié à compter de janvier 2025 (copie de la demande de rachat signée avec date de transmission à la CNAV).

Le salarié pourra se rapprocher de son HRBP pour évaluer l'opportunité de rachat de trimestres et ainsi obtenir confirmation que ce rachat lui permettra de pouvoir bénéficier d'un départ volontaire à la retraite. Il est rappelé que les salariés éligibles bénéficient de l'accès à la plateforme Itinéraire Retraite et de l'accompagnement associé.

5. Mise en oeuvre temporelle des mesures

Une fois la convention de rupture d'un commun accord signée et en l'absence d'exercice par le salarié de son droit de rétractation, la rupture du contrat de travail ne pourra pas intervenir avant :

- Le dernier jour du mois au cours duquel expire ce délai dans le cadre du parcours de mobilité externe ;
- Le dernier jour du mois au cours duquel expire ce délai dans le cadre du parcours de fin de carrière sans mobilisation de CET Long Terme (veille du jour de liquidation de la retraite) ;
- Le dernier jour du mois au cours duquel prend fin le CET Long Terme dans le cadre du parcours de fin de carrière avec mobilisation de CET Long Terme (veille du jour de liquidation de la retraite).

Départ physique et enregistrement de la suppression de poste :

- En cas de mobilité externe, le départ physique correspond à la date de rupture du contrat et à la date de suppression de poste ;
- En cas de parcours fin de carrière sans utilisation du CET Long Terme, le départ physique correspond à la veille de la liquidation de retraite et à la date de suppression de poste ;
- En cas de parcours fin de carrière avec utilisation du CET Long Terme, le départ physique correspond à la date d'entrée en CET Long Terme et à la date de suppression de poste.

Etablissement **des soldes de tout compte** aux échéances habituelles à savoir :

- Le mois du dernier jour travaillé si le délai de rétractation prend fin avant le 10 du même mois ;
- Le mois suivant le dernier jour travaillé si le délai de rétractation prend fin après le 10 du même mois.

Cas particulier des mobilités internes (absence de rupture de contrat) :

- La date d'entrée dans les nouvelles fonctions se fera au plus tôt le 1er jour du mois suivant la validation du Comité de Site et dans tous les cas un 1er jour de mois ;

6. Autres mesures favorisant le soutien à la revitalisation du bassin d'emploi

Au-delà du présent accord, les Parties se sont engagées au travers d'un accord distinct, et afin de limiter le nombre de postes supprimés, à ouvrir une négociation sur un projet d'accord portant sur le renforcement de la compétitivité de la société en parallèle de la négociation sur un projet d'accord de RCC.

Cette négociation a abouti à la signature ce même jour d'un accord d'entreprise portant sur la mise en œuvre de mesures de soutien à une croissance dynamique de la société Airbus Defence and Space SAS.

Dans ce cadre, les Parties sont convenues de diverses mesures en faveur de l'emploi, et la Direction a notamment pris des engagements forts :

- Sur la sécurisation d'embauches clés pour le futur (sécurisation de 100 embauches sur une période courant jusqu'au 30 juin 2026, dans des secteurs nécessitant le recrutement de compétences clés - par exemple, spécialistes sécurité sur programmes défense, développement IA, compétences de niche - ex photonique...) ;
- Sur le maintien d'un niveau d'accueil annuel des apprentis et des stagiaires en 2025 et 2026 similaires aux 2 années précédentes (indépendamment de la date de début de l'alternance ou du stage) soit :
 - entre 200 et 220 alternants ;
 - entre 150 et 180 stagiaires (hors stages d'observation des classes de troisième et de seconde).

7. Dispositions finales

7.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de sa validation par la DREETS compétente.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée courant à compter du lendemain de sa validation par la DREETS compétente et jusqu'au 30 juin 2026.

Les mesures d'accompagnement mises en œuvre en application du présent accord continueront à s'appliquer pour la durée prévue pour chacune d'entre elles.

L'accord étant conclu pour une durée déterminée, il ne peut pas faire l'objet d'une dénonciation, même partielle.

Si une disposition du présent accord s'avérait contraire aux dispositions légales, elle sera réputée non écrite et ne remettra pas en cause la validité du présent accord.

7.2. Révision

Le présent 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.

7.3. Validation, dépôt et publicité

La DREETS notifiera sa décision motivée par tous moyens permettant de conférer date certaine, à l'employeur, au CSE-C ainsi qu'aux signataires de l'accord, dans les quinze jours suivant la réception du dossier complet.

Dans le cas d'une décision implicite de validation, la Société transmettra une copie de la demande de validation accompagnée de l'accusé de réception par l'administration, au CSE-C et aux signataires de l'accord.

En outre, la Société portera à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leur lieu de travail ou par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information :

- La décision de validation de l'accord (ou en cas de silence de l'Administration à l'issue du délai de 15 jours, copie de la demande de validation accompagnée de l'accusé de réception par l'administration) ;
- Les voies et les délais de recours.

Sous réserve de sa validation par la DREETS, le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-5 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire original auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

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

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.

7.4. Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau d'Airbus Defence and Space SAS.

Fait à Toulouse, le 5 mars 2025

Pour Airbus Defence and Space SAS

Pour les Organisations Syndicales

Lionel TALUY

Directeur des Relations Sociales France

Signed by:Lionel Taluy
Signed at:2025-03-05 17:18:52 +01:00
Reason:I Approve this document

Lionel Taluy



Pour la CFDT

Signed by:Elizabeth Estrada Maldonado
Signed at:2025-03-05 16:22:02 +01:00
Reason:I Approve this document

Elizabeth Estrada Maldonado

Pour la CFE-CGC

Signed by:Thierry Prefol
Signed at:2025-03-05 10:14:08 +01:00
Reason:I Approve this document

Thierry PREFOL



Pour la CGT

ANNEXES

ANNEXE 1 : Liste des emplois éligibles aux départs volontaires par organisations (sigles) et familles d'emploi

ANNEXE 2 : Modèles de conventions de ruptures d'un commun accord dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective (projets - et hors cas spécifiques)

ANNEXE 1 :

Liste des emplois éligibles aux départs volontaires par organisations (sigles) et familles d'emploi

Sigle	Famille d'emploi	Suppressions de postes (maxima)		
		Région Parisienne	Toulouse Région Sud	Total
G	Company Communication <JF-CG-KO>	1		1
L	Legal <JF-CG-LE>		1	1
L	Ethics & Compliance <JF-CG-EC>		1	1
PY	Supplier Management <JF-SM-SR>	1		1
T1E	Improvement & Performance Management <JF-BI-IP>	2	1	3
T1E	Sustainability <JF-CG-AA>	1		1
T1E	Sub-system development <JF-EN-EQ>	1	4	5
T1E	Materials & Processes <JF-EN-EG>		5	5
T1E	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		2	2
T1E	HR Expertise <JF-HR-CC>		1	1
T1E	Digital <JF-IM-DI>		1	1
T1P	Supplier Management <JF-SM-SR>	1	4	5
T1P	Sourcing, Buying and Ordering <JF-SM-SP>		2	2
T1P	Leadership <JF-FA-EM>		2	2
T1P	Logistics <JF-SM-LO>		1	1
T1P	Improvement & Performance Management <JF-BI-IP>		1	1
T1Q	Quality Assurance <JF-QU-QA>		1	1
T1W	Programme & Project Management <JF-PP-PM>	1		1
T1W	Leadership <JF-FA-EM>		1	1
TA	Programme & Project Management <JF-PP-PM>	1		1
TA	Leadership <JF-FA-EM>		2	2
TC	Leadership <JF-FA-EM>	1	2	3
TC	Chief Engineering & Architecture <JF-EN-EA>	1		1
TC	Strategy & Policy <JF-CG-SL>	1		1
TC	Programme & Project Management <JF-PP-PM>	1		1
TC	Supplier Management <JF-SM-SR>		3	3
TC	Improvement & Performance Management <JF-BI-IP>		1	1
TD	Leadership <JF-FA-EM>	1		1
TDA	Leadership <JF-FA-EM>		1	1
TDB	Digital <JF-IM-DI>	2	6	8
TDB	Leadership <JF-FA-EM>		1	1
TDI	Digital <JF-IM-DI>	4		4
TDI	Programme & Project Management <JF-PP-PM>	1		1
TDS	Leadership <JF-FA-EM>		1	1
TDT	Digital <JF-IM-DI>	1	3	4
TDT	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		1	1
TF&F	Controlling <JF-FI-FO>	3	11	14
TF&F	Leadership <JF-FA-EM>		1	1
TF&F	Accounting <JF-FI-FA>		4	4
TF&F	Costing <JF-FI-FC>		2	2
TF&F	Treasury <JF-FI-FT>		1	1
TF&F	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		1	1
TH,H,M	HR Expertise <JF-HR-CC>	2	8	10
TH,H,M	HR Business Partnership <JF-HR-BP>	1	5	6
TH,H,M	Leadership <JF-FA-EM>	1	1	2
TH,H,M	Health & Safety <JF-HS-HS>	1	3	4
THW & Y	Physical Security <JF-CG-GP>		1	1
TM	Sales, Marketing & Commercial Contracts <JF-MC-VE>	5	7	12
TM	Legal <JF-CG-LE>	1		1
TM	Leadership <JF-FA-EM>	1	2	3

Sigle	Famille d'emploi	Suppressions de postes (maxima)		
		Région Parisienne	Toulouse Région Sud	Total
TSA	Leadership <JF-FA-EM>		1	1
TSA	Electronical manufacturing <JF-MA-ML>	6		6
TSA	Elec.Electron.&Electromag.Optics&Optron. <JF-EN-ED>	4	5	9
TSA	Testing <JF-EN-ET>	5		5
TSA	Programme & Project Management <JF-PP-PM>	5		5
TSA	Sub-system development <JF-EN-EQ>	3	1	4
TSA	Quality Assurance <JF-QU-QA>	3	2	5
TSA	Manufacturing Engineering <JF-MA-ME>	2	1	3
TSA	Administration / Documentation <JF-FA-SA>	2		2
TSA	Production Planning & Scheduling <JF-MA-PP>	1		1
TSA	Production means/Maintenance <JF-MA-MN>	1		1
TSA	Materials & Processes <JF-EN-EG>	1		1
TSA	Configuration Management <JF-PP-CM>		1	1
TSA	Assembly & Integration <JF-MA-AI>		1	1
TSE	Customer Eng.&Technical Support&Services <JF-CS-PS>	2	4	6
TSE	Sub-system development <JF-EN-EQ>	1	37	38
TSE	Software Engineering <JF-EN-EK>	1	28	29
TSE	Qualification & Operability <JF-EN-EJ>	1	2	3
TSE	Chief Engineering & Architecture <JF-EN-EA>		36	36
TSE	Testing <JF-EN-ET>		10	10
TSE	Leadership <JF-FA-EM>		11	11
TSE	Administration / Documentation <JF-FA-SA>		10	10
TSE	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		8	8
TSE	Vehicle Mission & Control <JF-EN-EU>		4	4
TSE	Digital <JF-IM-DI>		5	5
TSE	Structure & Dynamic Systems Analysis <JF-EN-EN>		6	6
TSE	Elec.Electron.&Electromag.Optics&Optron. <JF-EN-ED>		6	6
TSE	System Installation <JF-EN-ER>		5	5
TSE	Mechanics & Mechatronics <JF-EN-EH>		5	5
TSE	Cyber Security <JF-CG-ST>		4	4
TSE	Computing&Comm and Info& Data Processing <JF-EN-EB>		2	2
TSE	Structure Design & Integration <JF-EN-EQ>		3	3
TSE	Fluid & Hydromechanics, Thermal <JF-EN-EF>		2	2
TSE	Customer Flight/Mission & Ops Support <JF-CS-OS>		3	3
TSE	Configuration Management <JF-PP-CM>		3	3
TSE	Sourcing, Buying and Ordering <JF-SM-SP>		2	2
TSE	Training support & services <JF-CS-TS>		1	1
TSE	Strategy & Policy <JF-CG-SL>		1	1
TSE	Sales, Marketing & Commercial Contracts <JF-MC-VE>		1	1
TSE	Powerplant and Propulsion <JF-EN-EI>		1	1
TSE	Improvement & Performance Management <JF-BI-IP>		1	1
TSE	Flight & Space Physics <JF-EN-EE>		1	1
TSM	Manufacturing Engineering <JF-MA-ME>		7	7
TSM	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		3	3
TSM	Digital <JF-IM-DI>		3	3
TSM	Assembly & Integration <JF-MA-AI>		2	2
TSM	Sales, Marketing & Commercial Contracts <JF-MC-VE>		2	2
TSM	Leadership <JF-FA-EM>		2	2
TSM	Test operations <JF-MA-TO>		1	1
TSM	Logistics <JF-SM-LO>		1	1
TSM	Administration / Documentation <JF-FA-SA>		1	1
TSO	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		5	5
TSO	Chief Engineering & Architecture <JF-EN-EA>		3	3
TSO	Sub-system development <JF-EN-EQ>		2	2
TSO	Administration / Documentation <JF-FA-SA>		1	1
TSO	Leadership <JF-FA-EM>		1	1
TSO	Improvement & Performance Management <JF-BI-IP>		1	1
TSP	Sourcing, Buying and Ordering <JF-SM-SP>		2	2
TST	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		2	2
TST	Strategy & Policy <JF-CG-SL>		2	2
TST	Leadership <JF-FA-EM>		2	2
TST	Company Communication <JF-CG-KO>		1	1
TSX	Programme & Project Management <JF-PP-PM>		1	1
TSZ	Programme & Project Management <JF-PP-PM>	1	1	2
TX	Programme & Project Management <JF-PP-PM>	1	1	2
Total général		77	357	434

ANNEXE 2.1 :

Projet de convention individuelle de rupture d'un commun accord - Parcours mobilité externe - sous-parcours salariat

PROJET Convention individuelle de rupture d'un commun accord dans le cadre de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective
--

Entre :

La société Airbus Defence and Space SAS, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulouse sous le numéro 393 341 516, au capital social de 48.416.624 euros, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays 31402 Toulouse CEDEX 4 – France, représentée par XXXXXX en sa qualité de XXXXXXXXXXXX

Ci-après dénommée « **Airbus Defence and Space SAS** » ou la « **Société** »,

D'une part

Et

[Madame/Monsieur nom/prénom] demeurant [adresse], né(e) le [date], occupant le poste de [intitulé du poste occupé],

Ci-après désigné(e) « **le Salarié** »

D'autre part

Ensemble désigné(e)s « **les Parties** »

Préambule

Lors de la réunion CSE-Central (CSE-C) qui s'est tenue le 5 décembre 2024, la Direction a présenté aux représentants du personnel de la société Airbus Defence and Space SAS un projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton », lequel a été présenté la veille (4 décembre 2024) au Comité Européen d'Airbus Defence and Space (« ECADS »). Le projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton » a fait l'objet d'une information en vue de sa consultation lors de la réunion de CSE-Central le 20 janvier 2025.

Le projet Proton a pour objectif d'améliorer la compétitivité et la rentabilité de la Division Airbus Defence and Space et a pour conséquence une réorganisation du modèle organisationnel et commercial.

La Direction a engagé une négociation avec les Organisations Syndicales sur un projet de rupture conventionnelle collective afin d'accompagner la transformation de l'entreprise, indispensable pour rendre son fonctionnement plus compétitif et l'adapter aux enjeux de demain.

Au titre du projet d'adaptation de l'effectif de la société, la Direction a exposé son engagement de ne pas procéder à des départs contraints et ainsi, d'ouvrir une négociation sur un projet d'accord de rupture conventionnelle collective (« **RCC** »).

Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié un accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée, de rupture conventionnelle collective (ci-après « RCC ») avec les Organisations Syndicales Représentatives, intitulé « accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space »

La DREETS a été informée par voie dématérialisée le 16 janvier 2025 de l'ouverture de la négociation de l'accord précité.

Au terme des négociations, marquées par les réunions des 20 janvier 2025, 30 janvier 2025, 4 février 2025, 13 février 2025, 20 février 2025 et 25 février 2025, les Parties sont ainsi parvenues à la conclusion d'un accord déterminant :

- Les modalités et conditions d'information du CSE-C ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre le salarié et l'employeur et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié

- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space SAS a été signé par les Parties le [date] et a été validé par la DREETS le [date].

Le contenu de l'accord a été présenté aux salariés le [date] par courriel adressé à l'ensemble des collaborateurs.

La convention collective applicable à la société Airbus Defence and Space est la convention collective nationale de la Métallurgie (IDCC 3248).

Article 1 : Rupture amiable du contrat de travail

À la suite de la validation par la DREETS de l'accord portant rupture conventionnelle collective et de l'information des salariés sur son contenu qui s'est tenue le [date], [Madame/Monsieur nom/prénom] a souhaité bénéficier des mesures prévues par cet accord. Le salarié a présenté sa candidature au départ. Après avoir vérifié qu'il remplissait les conditions prévues par l'accord, la Société a accepté sa candidature.

A la suite de la validation par la Direction de sa candidature au départ dans le cadre du parcours « mobilité externe », la présente convention de rupture d'un commun accord lui a été remise en double exemplaire.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Defence and Space SAS, le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés courant à compter de sa date de réception.

L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai de 5 jours ouvrés courant à compter de la réception de la documentation sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Conformément à l'article L.1237-19-2 du Code du travail, l'acceptation par la Société de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des Parties. La présente convention en précise les conditions.

Le contrat de travail de [Madame/Monsieur nom/prénom], ne sera définitivement rompu qu'à l'issue du délai de rétractation prévu ci-après à l'article 3, en l'absence de manifestation de [Madame/Monsieur nom/prénom] de se rétracter.

La rupture du contrat de travail interviendra à la date fixée au sein de la présente convention de rupture, et ne pourra, en tout état de cause :

- intervenir avant l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture.
- intervenir après la date du 30 juin 2026.

Article 2 : Consentement de [Madame/Monsieur nom/prénom]

Le salarié reconnaît être informé des mesures prévues par l'accord portant rupture conventionnelle collective et des conséquences de l'acceptation de la Société de sa candidature.

Par la présente convention, le salarié confirme sa candidature au départ et donne son accord écrit, libre et sans contrainte, au dispositif prévu par l'accord collectif.

Article 3 : Délai et forme de la rétractation

Conformément à l'article L.1237-19-1 du Code du travail et à l'accord portant rupture conventionnelle collective, le salarié bénéficie d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.

Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'un écrit (lettre) adressé par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception par Airbus Defence and Space SAS.

En cas de réception de la décision de rétractation régulière de [Madame/Monsieur nom/prénom] par la société, sa candidature sera annulée et son contrat de travail se poursuivra dans les conditions initiales.

La signature de la présente convention par les deux parties marque le point de départ de ce délai de rétractation.

Une fois le contrat rompu, le salarié se verra remettre ses documents de fin de contrat.

Article 4 : Date de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail interviendra le ... (date de rupture à compléter), date postérieure à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours visé à l'article 3 des présentes.

A compter de la date de rupture de son contrat de travail visée à l'alinéa précédent, Madame/Monsieur ... (à compléter) cessera d'exercer son activité au sein de la Société.

Article 5 : Projet du salarié

Le salarié a pour projet d'effectuer une **mobilité externe**, en CDI à temps plein ou à temps partiel / en CDD (dont la durée ne peut être inférieure à 6 mois, à temps plein ou à temps

partiel), dans les conditions prévues au sein de l'accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Defence and Space SAS.

Article 6 : Indemnités de rupture

Dans le cadre de son solde de tout compte, et conformément aux dispositions de l'accord portant sur une rupture conventionnelle collective, le salarié se verra verser :

Une indemnité de rupture égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon le calcul le plus favorable pour [Madame/Monsieur nom/prénom]) calculée selon les dispositions de l'article 4.3.2 de l'accord portant sur une rupture conventionnelle collective.

Cette indemnité sera soumise aux règles fiscales et sociales en vigueur au moment de son versement.

Article 7 : Délai de prescription

Conformément à l'article L.1237-19-8 du Code du travail, toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente rupture se prescrit par 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Article 8 : Levée de la clause de non-concurrence

Il est expressément convenu, en tant que de besoin, que toute éventuelle clause de non-concurrence qui lierait Monsieur/Madame.....(à compléter) à la Société, prévue par son contrat de travail ou par un avenant est levée.

Le salarié est donc libéré de tout engagement de non-concurrence à compter de son départ effectif et ne pourra donc prétendre à une indemnité de non-concurrence à ce titre.

Article 9 : Engagements du salarié

Article 9.1 Restitution des biens et du matériel professionnels

Le salarié s'engage à restituer, au plus tard et impérativement le ... (date de rupture du contrat à compléter), conformément à la procédure interne en vigueur, l'ensemble des biens, matériels, ou documents appartenant à la Société, qui lui ont été remis dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et notamment :

- les badges d'accès,
- l'ordinateur portable et ses accessoires,
- le téléphone portable et ses accessoires,
- le véhicule de fonction,
- etc.

Plus généralement, le salarié s'engage à effectuer son circuit départ conformément à la procédure interne en vigueur avant son départ effectif de l'entreprise. En particulier, il convient, le cas échéant, de régler ses dettes exigibles et de restituer l'ensemble de ses effets professionnels.

Article 9.2 Obligations survivant à la rupture du contrat

Il est rappelé que le salarié reste tenu, après son départ de la Société, au respect de la même obligation de discrétion et de loyauté professionnelle que celle à laquelle il était astreint durant sa collaboration au sein de la société.

A ce titre, le salarié s'engage notamment à conserver la discrétion la plus absolue sur tout ce qui a trait à l'activité de la Société, et de sociétés du Groupe et s'interdit de communiquer à qui que ce soit des renseignements de toute nature propres à la Société qu'il aura pu recueillir dans le cadre ou à l'occasion des relations contractuelles.

Fait à [lieu],
(en deux exemplaires, un pour chaque partie)

Pour la Société

Le [date]

Monsieur/Madame ...

Fonctions

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Pour le Salarié

Le [date]

[Madame/Monsieur nom/prénom]

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

ANNEXE 2.2 :

Projet de convention individuelle de rupture d'un commun accord - Parcours mobilité externe - sous-parcours entrepreneuriat

PROJET Convention individuelle de rupture d'un commun accord dans le cadre de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective
--

Entre :

La société Airbus Defence and Space SAS, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulouse sous le numéro 393 341 516, au capital social de 48.416.624 euros, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays 31402 Toulouse CEDEX 4 – France, représentée par XXXXXX en sa qualité de XXXXXXXXXXXX

Ci-après dénommée « **Airbus Defence and Space SAS** » ou la « **Société** »,

D'une part

Et

[Madame/Monsieur nom/prénom] demeurant [adresse], né(e) le [date], occupant le poste de [intitulé du poste occupé],

Ci-après désigné(e) « **le Salarié** »

D'autre part

Ensemble désigné(e)s « **les Parties** »

Préambule

Lors de la réunion CSE-Central (CSE-C) qui s'est tenue le 5 décembre 2024, la Direction a présenté aux représentants du personnel de la société Airbus Defence and Space SAS un projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton », lequel a été présenté la veille (4 décembre 2024) au Comité Européen d'Airbus Defence and Space (« ECADS »). Le projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton » a fait l'objet d'une information en vue de sa consultation lors de la réunion de CSE-Central le 20 janvier 2025.

Le projet Proton a pour objectif d'améliorer la compétitivité et la rentabilité de la Division Airbus Defence and Space et a pour conséquence une réorganisation du modèle organisationnel et commercial.

La Direction a engagé une négociation avec les Organisations Syndicales sur un projet de rupture conventionnelle collective afin d'accompagner la transformation de l'entreprise, indispensable pour rendre son fonctionnement plus compétitif et l'adapter aux enjeux de demain.

Au titre du projet d'adaptation de l'effectif de la société, la Direction a exposé son engagement de ne pas procéder à des départs contraints et ainsi, d'ouvrir une négociation sur un projet d'accord de rupture conventionnelle collective (« **RCC** »).

Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié un accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée, de rupture conventionnelle collective (ci-après « RCC ») avec les Organisations Syndicales Représentatives, intitulé « accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space SAS »

La DREETS a été informée par voie dématérialisée le 16 janvier 2025 de l'ouverture de la négociation de l'accord précité.

Au terme des négociations, marquées par les réunions des 20 janvier 2025, 30 janvier 2025, 4 février 2025, 13 février 2025, 20 février 2025 et 25 février 2025, les Parties sont ainsi parvenues à la conclusion d'un accord déterminant :

- Les modalités et conditions d'information du CSE-C ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre le salarié et l'employeur et d'exercice du droit de rétractation des parties ;

- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space SAS a été signé par les Parties le [date] et a été validé par la DREETS le [date].

Le contenu de l'accord a été présenté aux salariés le [date] par courriel adressé à l'ensemble des collaborateurs.

La convention collective applicable à la société Airbus Defence and Space SAS est la convention collective nationale de la Métallurgie (IDCC 3248).

Article 1 : Rupture amiable du contrat de travail

À la suite de la validation par la DREETS de l'accord portant rupture conventionnelle collective et de la réunion d'information des salariés sur son contenu qui s'est tenue le [date], [Madame/Monsieur nom/prénom] a souhaité bénéficier des mesures prévues par cet accord. Le salarié a présenté sa candidature au départ. Après avoir vérifié qu'il remplissait les conditions prévues par l'accord, la Société a accepté sa candidature.

A la suite de la validation par la Direction de sa candidature au départ dans le cadre du parcours « mobilité externe », la présente convention de rupture d'un commun accord lui a été remise en double exemplaire.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Defence and Space SAS, le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés courant à compter de sa date de réception.

L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai de 5 jours ouvrés courant à compter de la réception de la documentation sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Conformément à l'article L.1237-19-2 du Code du travail, l'acceptation par la Société de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des Parties. La présente convention en précise les conditions.

Le contrat de travail de [Madame/Monsieur nom/prénom], ne sera définitivement rompu qu'à l'issue du délai de rétractation prévu ci-après à l'article 3, en l'absence de manifestation de [Madame/Monsieur nom/prénom] de se rétracter.

La rupture du contrat de travail interviendra à la date fixée au sein de la présente convention de rupture, et ne pourra, en tout état de cause :

- intervenir avant l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture.
- intervenir après la date du 30 juin 2026.

Article 2 : Consentement de [Madame/Monsieur nom/prénom]

Le salarié reconnaît être informé des mesures prévues par l'accord portant rupture conventionnelle collective et des conséquences de l'acceptation de la Société de sa candidature.

Par la présente convention, le salarié confirme sa candidature au départ et donne son accord écrit, libre et sans contrainte, au dispositif prévu par l'accord collectif.

Article 3 : Délai et forme de la rétractation

Conformément à l'article L.1237-19-1 du Code du travail et à l'accord portant rupture conventionnelle collective, le salarié bénéficie d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.

Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'un écrit (lettre) adressé par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception par Airbus Defence and Space SAS.

En cas de réception de la décision de rétractation régulière de [Madame/Monsieur nom/prénom] par la société, sa candidature sera annulée et son contrat de travail se poursuivra dans les conditions initiales.

La signature de la présente convention par les deux parties marque le point de départ de ce délai de rétractation.

Une fois le contrat rompu, le salarié se verra remettre ses documents de fin de contrat.

Article 4 : Date de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail interviendra le ... (date de rupture à compléter), date postérieure à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours visé à l'article 3 des présentes.

A compter de la date de rupture de son contrat de travail visée à l'alinéa précédent, Madame/Monsieur ... (à compléter) cessera d'exercer son activité au sein de la Société.

Article 5 : Projet du salarié et mesures d'accompagnement visant à faciliter son accompagnement et son reclassement externe

Le salarié a pour projet d'effectuer une **mobilité externe, sous-parcours entrepreneuriat**, dans les conditions prévues au sein de l'accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Defence and Space SAS.

[Madame/Monsieur nom/prénom] a soumis un projet répondant à l'article 4.3.4 de l'accord de rupture conventionnelle collective.

Conformément à l'accord portant rupture conventionnelle collective, le salarié, bénéficiera des mesures suivantes :

- Une aide financière individuelle forfaitaire de 15 000 euros bruts. Elle sera versée sur présentation du K-Bis, du registre des métiers ou de la déclaration d'immatriculation pour l'auto-entrepreneur, dans un délai de 2 mois après la date de création de l'entreprise.
- Un accompagnement d' Airbus Développement en matière de conseils et d'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise ainsi que d'un accompagnement par un cabinet spécialisé leur permettant de valider leur projet de création/reprise d'entreprise (accompagnements pris en charge par Airbus).

En cas de création ou de reprise d'entreprise :

En plus des mesures précitées au sein du présent article et conformément aux dispositions prévues par l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective de la société Airbus Defence and Space SAS, le salarié qui a pour projet la création ou la reprise d'entreprise, pourra bénéficier :

- D'une prime de recrutement dans le cadre de la création ou reprise d'entreprise
 - o **Le salarié pourra** prétendre à une prime de 3 000 euros bruts pour chaque recrutement d'un salarié de la société Airbus Defence and Space SAS occupant un poste concerné par les suppressions d'emploi et répondant aux critères d'éligibilité au sein des services concernés par les suppressions d'emplois, effectué en CDI avant le 30 juin 2026. Cette prime sera versée sur présentation de justificatifs (contrat de travail,...).
 - o De son côté, le salarié ainsi reclassé pourra bénéficier des mesures d'aide au départ volontaire relatives à l'emploi salarié.
- D'une prime verte
 - o Dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une prime verte de 2 000 euros bruts en plus de la prime de 15 000 euros bruts selon les conditions prévues au sein de l'accord collectif relatif à la rupture

conventionnelle collective au sein de la société d'Airbus Defence and Space SAS.

Article 6 : Indemnités de rupture

Dans le cadre de son solde de tout compte, et conformément aux dispositions de l'accord portant sur une rupture conventionnelle collective, le salarié se verra verser :

Une indemnité de rupture égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon le calcul le plus favorable pour **[Madame/Monsieur nom/prénom]**) calculée selon les dispositions de l'article 4.3.2 de l'accord portant sur une rupture conventionnelle collective.

Cette indemnité sera soumise aux règles fiscales et sociales en vigueur au moment de son versement.

Article 7 : Délai de prescription

Conformément à l'article L.1237-19-8 du Code du travail, toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente rupture se prescrit par 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Article 8 : Levée de la clause de non-concurrence

Il est expressément convenu, en tant que de besoin, que toute éventuelle clause de non-concurrence qui lierait **Monsieur/Madame.....(à compléter)** à la Société, prévue par son contrat de travail ou par un avenant est levée.

Le salarié est donc libéré de tout engagement de non-concurrence à compter de son départ effectif et ne pourra donc prétendre à une indemnité de non-concurrence à ce titre.

Article 9 : Engagements du salarié

Article 9.1 Restitution des biens et du matériel professionnels

Le salarié s'engage à restituer, impérativement le **... (date de rupture du contrat à compléter)**, conformément à la procédure interne en vigueur l'ensemble des biens, matériels, ou documents appartenant à la Société, qui lui ont été remis dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et notamment :

- les badges d'accès,
- l'ordinateur portable et ses accessoires,
- le téléphone portable et ses accessoires,
- le véhicule de fonction,
- etc.

Plus généralement, le salarié s'engage à effectuer son circuit départ conformément à la procédure interne en vigueur avant son départ effectif de l'entreprise. En particulier, il convient, le cas échéant, de régler ses dettes exigibles et de restituer l'ensemble de ses effets professionnels.

Article 9.2 Obligations survivant à la rupture du contrat

Il est rappelé que le salarié reste tenu, après son départ de la Société, au respect de la même obligation de discrétion et de loyauté professionnelle que celle à laquelle il était astreint durant sa collaboration au sein de la société.

A ce titre, le salarié s'engage notamment à conserver la discrétion la plus absolue sur tout ce qui a trait à l'activité de la Société, et de sociétés du Groupe et s'interdit de communiquer à qui que ce soit des renseignements de toute nature propres à la Société qu'il aura pu recueillir dans le cadre ou à l'occasion des relations contractuelles.

Fait à [lieu],
(en deux exemplaires, un pour chaque partie)

Pour la Société

Le [date]

Monsieur/Madame ...

Fonctions

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Pour le Salarié

Le [date]

[Madame/Monsieur nom/prénom]

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

ANNEXE 2.3 :

Projet de convention individuelle de rupture d'un commun accord - Parcours mobilité externe - Sous-parcours projet professionnel qualifiant

PROJET Convention individuelle de rupture d'un commun accord dans le cadre de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective

Entre :

La société Airbus Defence and Space SAS, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulouse sous le numéro 393 341 516, au capital social de 48.416.624 euros, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays 31402 Toulouse CEDEX 4 – France, représentée par XXXXXXXX en sa qualité de XXXXXXXXXXXX

Ci-après dénommée « **Airbus Defence and Space SAS** » ou la « **Société** »,

D'une part

Et

[Madame/Monsieur nom/prénom] demeurant [adresse], né(e) le [date], occupant le poste de [intitulé du poste occupé],

Ci-après désigné(e) « **le Salarié** »

D'autre part

Ensemble désigné(e)s « **les Parties** »

Préambule

Lors de la réunion CSE-Central (CSE-C) qui s'est tenue le 5 décembre 2024, la Direction a présenté aux représentants du personnel de la société Airbus Defence and Space SAS un projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton », lequel a été présenté la veille (4 décembre 2024) au Comité Européen d'Airbus Defence and Space (« ECADS »). Le projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton » a fait l'objet d'une information en vue de sa consultation lors de la réunion de CSE-Central le 20 janvier 2025.

Le projet Proton a pour objectif d'améliorer la compétitivité et la rentabilité de la Division Airbus Defence and Space et a pour conséquence une réorganisation du modèle organisationnel et commercial.

La Direction a engagé une négociation avec les Organisations Syndicales sur un projet de rupture conventionnelle collective afin d'accompagner la transformation de l'entreprise, indispensable pour rendre son fonctionnement plus compétitif et l'adapter aux enjeux de demain.

Au titre du projet d'adaptation de l'effectif de la société, la Direction a exposé son engagement de ne pas procéder à des départs contraints et ainsi, d'ouvrir une négociation sur un projet d'accord de rupture conventionnelle collective (« **RCC** »).

Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié un accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée, de rupture conventionnelle collective (ci-après « RCC ») avec les Organisations Syndicales Représentatives, intitulé « accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space »

La DREETS a été informée par voie dématérialisée le 16 janvier 2025 de l'ouverture de la négociation de l'accord précité.

Au terme des négociations, marquées par les réunions des 20 janvier 2025, 30 janvier 2025, 4 février 2025, 13 février 2025, 20 février 2025 et 25 février 2025, les Parties sont ainsi parvenues à la conclusion d'un accord déterminant :

- Les modalités et conditions d'information du CSE-C ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre le salarié et l'employeur et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié

- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space a été signé par les Parties le [date] et a été validé par la DREETS le [date].

Le contenu de l'accord a été présenté aux salariés le [date] par courriel adressé à l'ensemble des collaborateurs.

La convention collective applicable à la société Airbus Defence and Space est la convention collective nationale de la Métallurgie (IDCC 3248).

Article 1 : Rupture amiable du contrat de travail

À la suite de la validation par la DREETS de l'accord portant rupture conventionnelle collective et de la réunion d'information des salariés sur son contenu qui s'est tenue le [date], [Madame/Monsieur nom/prénom] a souhaité bénéficier des mesures prévues par cet accord. Le salarié a présenté sa candidature au départ. Après avoir vérifié qu'il remplissait les conditions prévues par l'accord, la Société a accepté sa candidature.

A la suite de la validation par la Direction de sa candidature au départ dans le cadre du parcours « mobilité externe », la présente convention de rupture d'un commun accord lui a été remise en double exemplaire.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Defence and Space, le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés courant à compter de sa date de réception.

L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai de 5 jours ouvrés courant à compter de la réception de la documentation sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Conformément à l'article L.1237-19-2 du Code du travail, l'acceptation par la Société de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des Parties. La présente convention en précise les conditions.

Le contrat de travail de [Madame/Monsieur nom/prénom], ne sera définitivement rompu qu'à l'issue du délai de rétractation prévu ci-après à l'article 3, en l'absence de manifestation de [Madame/Monsieur nom/prénom] de se rétracter.

La rupture du contrat de travail interviendra à la date fixée au sein de la présente convention de rupture, et ne pourra, en tout état de cause :

- intervenir avant l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture.
- intervenir après la date du 30 juin 2026.

Article 2 : Consentement de [Madame/Monsieur nom/prénom]

Le salarié reconnaît être informé des mesures prévues par l'accord portant rupture conventionnelle collective et des conséquences de l'acceptation de la Société de sa candidature.

Par la présente convention, le salarié confirme sa candidature au départ et donne son accord écrit, libre et sans contrainte, au dispositif prévu par l'accord collectif.

Article 3 : Délai et forme de la rétractation

Conformément à l'article L.1237-19-1 du Code du travail et à l'accord portant rupture conventionnelle collective, le salarié bénéficie d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.

Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'un écrit (lettre) adressé par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception par Airbus Defence and Space SAS.

En cas de réception de la décision de rétractation régulière de [Madame/Monsieur nom/prénom] par la société, sa candidature sera annulée et son contrat de travail se poursuivra dans les conditions initiales.

La signature de la présente convention par les deux parties marque le point de départ de ce délai de rétractation.

Une fois le contrat rompu, le salarié se verra remettre ses documents de fin de contrat.

Article 4 : Date de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail interviendra le ... (date de rupture à compléter), date postérieure à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours visé à l'article 3 des présentes.

A compter de la date de rupture de son contrat de travail visée à l'alinéa précédent, Madame/Monsieur ... (à compléter) cessera d'exercer son activité au sein de la Société.

Article 5 : Projet du salarié et mesures d'accompagnement visant à faciliter son accompagnement et son reclassement externe

Le salarié a pour projet de réaliser une formation qualifiante ou diplômante en vue d'une reconversion ou d'une évolution professionnelle qui mène à un emploi, dans les conditions prévues à l'article 4.3.5 de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective de la société Airbus Defence and Space SAS.

Conformément à l'accord portant rupture conventionnelle collective, le salarié, bénéficiera de la mesure suivante :

- Prise en charge par la société du coût de la formation répondant aux conditions de l'article 4.3.5 de l'accord précité dans la limite d'un plafond de 8 000 euros HT, et avec des actions identifiées lors de la validation du dossier et mises en œuvre au plus tard dans les 6 mois suivant le départ, et sur présentation de justificatifs (attestation d'inscription et devis ou convention de formation).
- Il est précisé que les coûts d'inscription et pédagogiques inclus sont versés directement à l'organisme de formation. Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement afférents à la formation suivie ne sont pas pris en charge par l'Entreprise.

Article 6 : Indemnités de rupture

Dans le cadre de son solde de tout compte, et conformément aux dispositions de l'accord portant sur une rupture conventionnelle collective, le salarié se verra verser :

Une indemnité de rupture égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon le calcul le plus favorable pour [Madame/Monsieur nom/prénom]) calculée selon les dispositions de l'article 4.3.2 de l'accord portant sur une rupture conventionnelle collective.

Cette indemnité sera soumise aux règles fiscales et sociales en vigueur au moment de son versement.

Article 7 : Délai de prescription

Conformément à l'article L.1237-19-8 du Code du travail, toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente rupture se prescrit par 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Article 8 : Levée de la clause de non-concurrence

Il est expressément convenu, en tant que de besoin, que toute éventuelle clause de non-concurrence qui lierait Monsieur/Madame.....(à compléter) à la Société, prévue par son contrat de travail ou par un avenant est levée.

Le salarié est donc libéré de tout engagement de non-concurrence à compter de son départ effectif et ne pourra donc prétendre à une indemnité de non-concurrence à ce titre.

Article 9 : Engagements du salarié

Article 9.1 Restitution des biens et du matériel professionnels

Le salarié s'engage à restituer, impérativement le **... (date de rupture du contrat à compléter)**, conformément à la procédure interne en vigueur, l'ensemble des biens, matériels, ou documents appartenant à la Société, qui lui ont été remis dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et notamment :

- les badges d'accès,
- l'ordinateur portable et ses accessoires,
- le téléphone portable et ses accessoires,
- le véhicule de fonction,
- etc.

Plus généralement, le salarié s'engage à effectuer son circuit départ conformément à la procédure interne en vigueur avant son départ effectif de l'entreprise. En particulier, il convient, le cas échéant, de régler ses dettes exigibles et de restituer l'ensemble de ses effets professionnels.

Article 9.2 Obligations survivant à la rupture du contrat

Il est rappelé que le salarié reste tenu, après son départ de la Société, au respect de la même obligation de discrétion et de loyauté professionnelle que celle à laquelle il était astreint durant sa collaboration au sein de la société.

A ce titre, le salarié s'engage notamment à conserver la discrétion la plus absolue sur tout ce qui a trait à l'activité de la Société, et de sociétés du Groupe et s'interdit de communiquer à qui que ce soit des renseignements de toute nature propres à la Société qu'il aura pu recueillir dans le cadre ou à l'occasion des relations contractuelles.

Fait à **[lieu]**,

(en deux exemplaires, un pour chaque partie)

Pour la Société

Le **[date]**

Monsieur/Madame ...

Fonctions

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Pour le Salarié

Le **[date]**

[Madame/Monsieur nom/prénom]

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

ANNEXE 2.4 :

Projet de convention individuelle de rupture d'un commun accord - Parcours fin de carrière

PROJET Convention individuelle de rupture d'un commun accord dans le cadre de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective
--

Entre :

La société Airbus Defence and Space SAS, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulouse sous le numéro 393 341 516, au capital social de 48.416.624 euros, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays 31402 Toulouse CEDEX 4 – France, représentée par **XXXXXXXXX** en sa qualité de **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Ci-après dénommée « **Airbus Defence and Space SAS** » ou la « **Société** »,

D'une part

Et

[Madame/Monsieur nom/prénom] demeurant [adresse] , **né(e)** le **[date]**, occupant le poste de **[intitulé du poste occupé]**,

Ci-après désigné(e) "**le Salarié**",

D'autre part

Ensemble désigné(e)s « **les Parties** »

Préambule

Lors de la réunion CSE-Central (CSE-C) qui s'est tenue le 5 décembre 2024, la Direction a présenté aux représentants du personnel de la société Airbus Defence and Space SAS un projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton », lequel a été présenté la veille (4 décembre 2024) au Comité Européen d'Airbus Defence and Space (« ECADS »). Le projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton » a fait l'objet d'une information en vue de sa consultation lors de la réunion de CSE-Central le 20 janvier 2025.

Le projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs dit projet « Proton » a fait l'objet d'une information en vue de sa consultation lors de la réunion de CSE-Central le 20 janvier 2025.

Le projet Proton a pour objectif d'améliorer la compétitivité et la rentabilité de la Division Airbus Defence and Space et a pour conséquence une réorganisation du modèle organisationnel et commercial.

La Direction a engagé une négociation avec les Organisations Syndicales sur un projet de rupture conventionnelle collective afin d'accompagner la transformation de l'entreprise, indispensable pour rendre son fonctionnement plus compétitif et l'adapter aux enjeux de demain.

Au titre du projet d'adaptation de l'effectif de la société, la Direction a exposé son engagement de ne pas procéder à des départs contraints et ainsi, d'ouvrir une négociation sur un projet d'accord de rupture conventionnelle collective (« **RCC** »).

Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié un accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée, de rupture conventionnelle collective (ci-après « RCC ») avec les Organisations Syndicales Représentatives, intitulé « accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space SAS »

La DREETS a été informée par voie dématérialisée le 16 janvier 2025 de l'ouverture de la négociation de l'accord précité.

Au terme des négociations, marquées par les réunions des 20 janvier 2025, 30 janvier 2025, 4 février 2025, 13 février 2025, 20 février 2025 et 25 février 2025, les Parties sont ainsi parvenues à la conclusion d'un accord déterminant :

- Les modalités et conditions d'information du CSE-C ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;

- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre le salarié et l'employeur et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space SAS a été signé par les Parties le [date] et a été validé par la DREETS le [date].

Le contenu de l'accord a été présenté aux salariés le [date] par courriel adressé à l'ensemble des collaborateurs.

La convention collective applicable à la société Airbus Defence and Space SAS est la convention collective nationale de la Métallurgie (IDCC 3248).

Article 1 : Rupture amiable du contrat de travail

Article 1.1 : Modalités de la rupture

À la suite de la validation par la DREETS de l'accord portant rupture conventionnelle collective et de la réunion d'information des salariés sur son contenu qui s'est tenue le [date], [Madame/Monsieur nom/prénom] a souhaité bénéficier des mesures prévues par cet accord. Le salarié a présenté sa candidature au départ. Après avoir vérifié qu'il remplissait les conditions prévues par l'accord, la Société a accepté sa candidature

A la suite de la validation par la Direction de sa candidature au départ dans le cadre du parcours « fin de carrière », la présente convention de rupture d'un commun accord lui a été remise en double exemplaire.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Defence and Space SAS, le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés courant à compter de sa date de réception.

L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai de 5 jours ouvrés courant à compter de la réception de la documentation sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Conformément à l'article L.1237-19-2 du Code du travail, l'acceptation par la Société de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective entraîne la rupture

du contrat de travail d'un commun accord des Parties. La présente convention en précise les conditions.

Le contrat de travail de **[Madame/Monsieur nom/prénom]**, ne pourra être définitivement rompu qu'à l'issue du délai de rétractation prévu ci-après à l'article 3, en l'absence de manifestation de **[Madame/Monsieur nom/prénom]** de se rétracter.

Article 1.2 Effectivité de la rupture

Une fois la convention de rupture d'un commun accord signée et en l'absence d'exercice par le salarié de son droit de rétractation, la rupture du contrat de travail ne pourra pas intervenir avant la veille du jour de liquidation de la retraite.

En tout état de cause, la rupture du contrat de travail ne pourra pas intervenir :

- Avant l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture ;
- Après la date du 30 juin 2028.

Le départ physique de **[Madame/Monsieur nom/prénom]** et sa cessation d'activité professionnelle seront effectifs :

- En cas de **parcours fin de carrière sans utilisation du CET Long Terme**, à la veille de la liquidation de retraite et à la date de suppression de poste ;
- En cas de **parcours fin de carrière avec utilisation du CET Long Terme**, à la veille de la date d'entrée en CET Long Terme et à la date de suppression de poste.

Article 2 : Consentement de **[Madame/Monsieur nom/prénom]**

Le salarié reconnaît être informé des mesures prévues par l'accord portant rupture conventionnelle collective et des conséquences de l'acceptation de la Société de sa candidature.

Par la présente convention, le salarié confirme sa candidature au départ et donne son accord écrit, libre et sans contrainte, au dispositif prévu par l'accord collectif.

Article 3 : Délai et forme de la rétractation

Conformément à l'article L.1237-19-1 du Code du travail et à l'accord portant rupture conventionnelle collective, le salarié bénéficie d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.

Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou

chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'un écrit (lettre) adressé par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception par Airbus Defence and Space SAS.

En cas de réception de la décision de rétractation régulière de **[Madame/Monsieur nom/prénom]** par la société, sa candidature sera annulée et son contrat de travail se poursuivra dans les conditions initiales.

La signature de la présente convention par les deux parties marque le point de départ de ce délai de rétractation.

Une fois le contrat rompu, le salarié se verra remettre ses documents de fin de contrat.

Article 4 : Date de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail interviendra le **... (date de rupture à compléter)**, date postérieure à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours visé à l'article 3 des présentes.

Article 5 : Projet du salarié et mesures d'accompagnement dans le cadre du parcours fin de carrière

Le salarié souhaite cesser son activité professionnelle, dans le cadre du « parcours fin de carrière » en se portant volontaire dans les conditions prévues au sein de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective de la société Airbus Defence and Space SAS.

Ainsi, **[Madame/Monsieur nom/prénom]** s'engage, par la présente convention, à liquider sa retraite dans les conditions prévues au sein de l'accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective au sein d'Airbus Defence and Space SAS, à la date suivante : **[date à préciser]**

Cet accord sera irrévocable à l'issue du délai de rétractation mentionné ci-avant, ce que **[Madame/Monsieur nom/prénom]** accepte expressément et sans réserve.

Si utilisation du CET Long Terme avant la date de départ en retraite

Conformément aux dispositions prévues par l'accord précité, **[Madame/Monsieur nom/prénom]** bénéficiera d'une dispense d'activité rémunérée par l'utilisation de son Compte Épargne Temps Long Terme, à compter du **(date de premier jour du CET Long Terme)**.

Tel que précisé à l'article 4.4.3 de l'accord de rupture conventionnelle collective, le salarié aura la possibilité de procéder au rachat de trimestres manquants auprès de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente. Ainsi, si le salarié procède à ce rachat, il bénéficiera de l'aide prévue à l'article 4.4.3.

Article 6 : Indemnités de rupture

Dans le cadre de son solde de tout compte, et conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective de la société, le salarié se verra verser :

- Une indemnité de rupture égale au montant de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) telle que définie à l'article 9.9 de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023 plus un mois de salaire brut (appointement) ou, si elle est plus favorable, l'indemnité légale de licenciement.

Le régime social et fiscal de cette indemnité de rupture sera celui applicable au moment de son versement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 : Délai de prescription

Conformément à l'article L.1237-19-8 du Code du travail, toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente rupture se prescrit par 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Article 8 : Levée de la clause de non-concurrence

Il est expressément convenu, en tant que de besoin, que toute éventuelle clause de non-concurrence qui lierait **Monsieur/Madame.....(à compléter)** à la Société, prévue par son contrat de travail ou par un avenant est levée.

Le salarié est donc libéré de tout engagement de non-concurrence à compter de son départ effectif et ne pourra donc prétendre à une indemnité de non-concurrence à ce titre.

Article 9: Engagements du salarié

Article 9.1 Restitution des biens et du matériel professionnels

Le salarié s'engage à restituer, au plus tard la veille de son départ physique et de sa cessation d'activité et impérativement le **... (date de départ physique à compléter)**, conformément à la procédure interne en vigueur, l'ensemble des biens, matériels, ou documents appartenant à la Société, qui lui ont été remis dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et notamment :

- les badges d'accès,
- l'ordinateur portable et ses accessoires,
- le téléphone portable et ses accessoires,
- etc.

AIRBUS

Le cas échéant, le salarié devra restituer son véhicule de fonction au plus tard la veille du départ physique de la société, et dans ce cas, les frais de restitution anticipée sont à la charge de la Société. En cas de versement au salarié de la "Car Allowance", ce versement cessera la veille du départ physique de la société.

Plus généralement, le salarié s'engage à effectuer son circuit départ conformément à la procédure interne en vigueur avant son départ physique de l'entreprise. En particulier, il convient, le cas échéant, de régler ses dettes exigibles et de restituer l'ensemble de ses effets professionnels.

Article 9.2 Obligations survivant à la rupture du contrat

Il est rappelé que le salarié reste tenu, après son départ de la Société, au respect de la même obligation de discrétion et de loyauté professionnelle que celle à laquelle il était astreint durant sa collaboration au sein de la société.

A ce titre, le salarié s'engage notamment à conserver la discrétion la plus absolue sur tout ce qui a trait à l'activité de la Société, et de sociétés du Groupe et s'interdit de communiquer à qui que ce soit des renseignements de toute nature propres à la Société qu'il aura pu recueillir dans le cadre ou à l'occasion des relations contractuelles.

Fait à [lieu],
(en deux exemplaires, un pour chaque partie)

Pour la Société

Le [date]

Monsieur/Madame ...

Fonctions

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Pour le Salarié

Le [date]

[Madame/Monsieur nom/prénom]

(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)