

**AVENANT N°1
A L'ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE SAFRAN LANDING SYSTEMS**

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

La CFDT, représentée par Monsieur Ludovic PFIRSCH, Délégué Syndical Central

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central

La CGT, représentée par Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT, Délégué Syndical Central

FO, représentée par Monsieur Jean-Luc STOUVENIN, Délégué Syndical Central

D'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par Olivier DELBECQ, Directeur des relations sociales

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de Safran Landing Systems se sont réunies afin d'adapter les articles de l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Safran Landing Systems du 16 septembre 2021 impactés par l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la Convention collective de la métallurgie du 7 février 2022 et de ses avenants.

C'est dans ce contexte que les parties ont entendu négocier et signer le présent avenant à l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 1 :

L'article 1.3.5.2 al 2 relatif à la prime de panier de l'accord sur l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 1.3.5.2 al 2 : Prime de panier

En substitution aux dispositions conventionnelles territoriales, une prime de panier (« casse-croute ») est octroyée aux salariés postés qui travaillent selon des horaires particuliers en équipe et contraints de prendre leur repas en dehors de la plage fixée pour les autres salariés de l'entreprise en horaire normal et sans que leur temps de pause leur permette de retourner à leur domicile pour se restaurer.

Le montant de la prime de panier est forfaitaire s'élève à 10,49 € brut au 1^{er} janvier 2023. Cette indemnité est, selon la réglementation en vigueur, pour partie soumise à cotisations et imposable.

En tout état de cause, le montant de la prime de panier ne pourra pas être inférieur aux primes de panier fixés par les accords autonomes territoriaux dont dépendent les établissements bénéficiaires des présentes dispositions.

La révision du montant de cette prime sera abordée dans le cadre des Négociations Obligatoires en Entreprise.

ARTICLE 2 :

L'article 1.3.6.4 relatif aux contreparties au travail de nuit de l'accord sur l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 1.3.6.4 : Contreparties

Les contreparties prévues par les stipulations de la Convention collective de la métallurgie du 7 février 2022 s'appliquent, sauf accord d'établissement prévoyant d'autres contreparties.

ARTICLE 3 :

L'article 1.3.7.1 relatif aux salariés concernés par le forfait hebdomadaire en heures de l'accord sur l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 1.3.7.1 : Salariés concernés

Ce régime d'organisation du travail est ouvert aux salariés relevant des classes d'emploi E9 et E10 en application des dispositions de la Convention collective de la Métallurgie.

ARTICLE 4 :

L'article 2.1 de l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 2.1 : Champ d'application / Autonomie

Le forfait annuel en jours est un régime dans lequel le temps de travail est comptabilisé en nombre de jours travaillés par an. Le décompte s'effectue en jour ou en demi-journée pour les forfaits jours réduits.

Il bénéficie aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Par principe, sont concernés, les salariés des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement ou du service auquel ils sont intégrés.

Les salariés concernés se voient proposer une convention de forfait annuel en jours dans leur contrat de travail qui indique le nombre de jours travaillés par an et le salaire forfaitaire mensuel ou annuel. Le forfait s'apprécie sur une période correspondant à l'année civile.

ARTICLE 5 :

L'article 4.1.5 de l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 4.1.5 : Modalités de prise des congés payés annuels

La Société souhaite autant que possible maintenir la formule de l'étalement des congés payés par roulement au bénéfice du personnel sous réserve du bon fonctionnement de son activité. A cet effet, la hiérarchie anticipera la gestion des demandes et de la prise des congés dans l'organisation des activités afin d'assurer l'étalement des congés.

Sauf fermeture décidée par la direction de l'établissement après information - consultation des Comités sociaux et économiques (CSE) d'établissements, la fixation des congés intervient après accord donné par la hiérarchie qui est responsable de l'organisation de son service.

Il convient de rappeler que la Société ne pourra, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ en congés moins d'un mois avant la date de départ prévu, sans l'accord du salarié. Dans les cas exceptionnels de modification des congés sur demande de l'employeur, il sera appliqué les dispositions de compensation prévues à l'article 86 de la Convention collective de la métallurgie du 7 février 2022.

La période de prise des congés s'étend sur une année, du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

Sur cette période, les salariés sont tenus de prendre un congé induisant une absence minimale de 14 jours calendaires consécutifs entre le 1er juin et le 31 octobre. Toutefois, conformément aux dispositions légales, cette période peut être avancée au 1er mai, soit du 1er mai au 31 octobre.

Les jours de congés pris à l'initiative des salariés de manière fractionnée ou en dehors de cette période légale n'ouvrent pas droit à un congé supplémentaire pour fractionnement. Cette disposition s'applique également pour les jours de fermeture programmés par l'employeur.

Le solde des congés légaux et les congés supplémentaires doivent être pris entre le 1er juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante. Ils peuvent être pris en une seule fois ou fractionnés (par journées entières).

En application des dispositions réglementaires, les congés payés légaux et les congés supplémentaires qui n'auraient pu être pris au 31 mai, ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante, sauf :

- situations spécifiques et médicales
- ou pour des raisons de service.

Il est rappelé que sous certaines conditions les jours non soldés au 31 mai, peuvent être affectés au CET.

En application des dispositions réglementaires en vigueur :

- Lorsqu'un salarié et son conjoint travaillent tous les deux au sein de la Société Safran Landing Systems, ces derniers ont droit à un congé principal simultané,
- Les salariés d'origine étrangère et d'outre-mer ou mariés à un conjoint d'Outre-mer peuvent cumuler les droits à congé principal acquis au cours de 2 périodes de référence successives.

Lors de leur année d'embauche les salariés n'ayant acquis de droit complet à congé peuvent demander à compléter leurs droits à congés par un congé sans solde ou anticipé selon leur choix dans la limite de 3 semaines.

ARTICLE 6 :

L'article 4.2.1 de l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est remplacé et modifié de la façon suivante :

L'article 4.2.1 : Autorisations d'absences rémunérées

Il est accordé, sur justificatif et à l'occasion de certains événements une autorisation d'absence rémunérée dans les conditions suivantes :

✓ **Mariage / PACS**

- En cas de mariage ou de conclusion d'un PACS : 6 jours ouvrés ;
- En cas de mariage ou de conclusion d'un PACS d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- En cas de mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;
- En cas de mariage du père, de la mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré

✓ **Parentalité**

- En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant /ou multiple : 4 jours ouvrés ;
- Les dispositions en vigueur au sein du Groupe en faveur de la parentalité s'appliquent aux salariés. Elles concernent notamment :
 - Autorisations d'absences pendant la grossesse ou en cas de procréation médicalement assistée
 - Octroi de jours en cas d'interruption de grossesse, en cas d'enfant malade de moins de 16 ans
 - ...

✓ **Annnonce de la survenance d'un handicap d'un enfant**

- En cas d'annonce de la survenance d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrés ;

✓ **Décès**

- En cas de décès d'un enfant : 5 jours ouvrés.

Ce délai est porté à 7 jours ouvrés dans 2 hypothèses :

- Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
- Quel que soit son âge lorsque l'enfant décédé était lui-même parent d'un enfant.
- En cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 7 jours ouvrés
- En cas de perte d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié peut également bénéficier d'un « congé de deuil » d'une durée de 8 jours calendaires qui se cumule avec l'autorisation d'absence rémunérée précitée. Ce congé doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès et peut être fractionné au maximum en 3 périodes (chaque période devant être d'une durée au moins égale à une journée).
- En cas du décès du conjoint : 5 jours ouvrés ;
- En cas de décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrés ;
- En cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent ou du conjoint d'un parent remarié : 3 jours ouvrés ;

- En cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un petit-enfant, d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce : 1 jour ouvré.

Lorsque les obsèques ou l'inhumation d'un conjoint, parent, beau-parent, enfant ou petits-enfants, frère, sœur ou grand-parent ont lieu à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, 1 jour ouvré supplémentaire leur est accordé.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou descendant direct survient pendant la période de congés annuels payés du salarié, il bénéficiera néanmoins de jours d'absences rémunérées afférentes.

✓ **Hospitalisation d'un conjoint**

- En cas d'hospitalisation d'un conjoint : 1 jour ouvré (sur présentation d'un justificatif).

Ce congé peut être fractionné en demi-journées.

✓ **Déménagement**

- En cas de déménagement : 1 jour ouvré

✓ **Journée défense et citoyenneté (JDC)** : Les salariés appelés à participer à la journée défense et citoyenneté bénéficient sur justificatif d'une autorisation d'absence rémunérée.

En matière de naissance, l'autorisation d'absence rémunérée bénéficie au père de l'enfant mais est aussi ouvert, le cas échéant, au conjoint ou au concubin de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs. Elle se cumule avec le bénéfice du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est rappelé que les congés pour événements familiaux doivent être pris au moment de l'évènement et sont accordés aux seuls salariés présents dans l'entreprise et non pas absent pour un autre motif.

Les jours accordés en sus de ceux prévus par la Convention collective de la métallurgie du 7 février 2022 et ses avenants ainsi que ceux accordés pour les événements non visés par ces dernières bénéficient aux seuls salariés ayant achevé leur période d'essai (sauf pour les jours accordés en raison du décès du conjoint, père, mère, frère et sœur ou enfants dont le bénéfice est accordé dès le premier jour d'embauche).

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions particulières plus favorables des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin issues du droit local Alsace-Moselle.

L'ensemble des autres dispositions de l'accord restent inchangées.

ARTICLE 7 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 et est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 8 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera, à l'initiative de la Direction, adressé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (DREETS) sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles.

Un exemple du présent avenant sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Vélizy,

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Ludovic PFIRSCH
Délégué Syndical Central CDFT

Pour la Société

Olivier DELBECQ
Direction des Relations Sociales

Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT
Délégué Syndical Central CGT

Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO