SAFRAN LANDING SYSTEMS

AVENANT N°1
A L'ACCORD D'ENTREPRISE

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

La CFDT, représentée par

La CFE-CGC, représentée par

La CGT, représentée par

FO, représentée par

D'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par

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 d'entreprise du 16 septembre 2021 impactés par l'entrée en vigueur au 1er 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 d'entreprise du 16 septembre 2021.

ARTICLE 1 :

L'article 6.4 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 6.4 – Statut du personnel

Tous les salariés sont régis par les dispositions de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et ses avenants et les dispositions particulières territoriales et sectorielles dans les conditions prévues par les articles L. 2253-1 et L. 2253-4 du Code du travail.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont régis par les dispositions légales et conventionnelles de branche.

ARTICLE 2 :

L'article 7.2 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 7.2 – Période d'essai

Le salarié n'est définitivement embauché qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée est définie par les dispositions conventionnelles en vigueur.

A date de signature du présent accord, les dispositions conventionnelles de branche sont les suivantes :

CDI	Durée initiale maximale	Durée maximale, renouvellement compris
Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie		
A et B	2 mois	
C	2 mois	3 mois
D	3 mois	4 mois
E	3 mois	5 mois
F, G, H et I	4 mois	6 mois

Les conditions de décompte, de renouvellement et de rupture de la période d'essai sont prévues par les dispositions de l'article 70 de Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Avant la fin de cette période d'essai, éventuellement renouvelée, un entretien entre le salarié et sa hiérarchie permet de faire un bilan de l'intégration dans le poste et de l'aptitude professionnelle. La confirmation de l'embauche se fait après le résultat de cet entretien.

Pour le personnel en CDD, il est appliqué les dispositions règlementaires en vigueur.

ARTICLE 3 :

L'article 7.3 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 7.3 – Préavis

En cas de démission ou de licenciement, après expiration de la période d'essai et sauf cas de faute grave, de force majeure ou d'exceptions prévues par la règlementation, un délai de préavis doit être respecté en cas de dénonciation du contrat par l'une ou l'autre des parties.

Durée du préavis en cas de démission :

Groupes d'emplois	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H et I	3 mois calendaires

Durée de préavis en cas de licenciement :

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égal à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans		50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

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.

ARTICLE 4 :

L'article 10 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 10 : Reclassement pour raison médicale et protection pendant un arrêt maladie

Article 10.1 – Reclassement pour raison médicale

Dans le cadre des dispositions légales applicables, le cas des salariés présentant une inaptitude permanente ou un handicap reconnu par la médecine du travail pour exercer leur activité, fait l'objet d'une obligation de reclassement du Service des Ressources Humaines en relation avec le service de santé au travail et le CSE via la CSSCT le cas échéant.

Les aménagements d'horaire ou les modifications éventuelles du poste de travail ou de ses accès seront définis et réalisés après avis du médecin du travail, du Service des Ressources Humaines, du CSE...

Si le changement de poste ou de métier est nécessaire, une formation sera dispensée au salarié. De la même manière, si la modification du poste ou/et de l'emploi est susceptible d'engendrer, une modification de rémunération ou une mobilité géographique, une étude sera faite pour trouver une solution pérenne acceptable avec l'accord du salarié.

Il est rappelé que, dans le cadre des dispositions relatives au système de rémunération des salariés non cadres au sein de Safran LS et celles relatives à l'organisation et l'aménagement du temps de travail au sein de Safran LS, des mesures spécifiques visent respectivement :

- L'accompagnement des changements de poste et/ou d'emploi ;
- L'accompagnement des changements de régime horaire vers un poste en horaire normal.

Article 10.2 – Protection pendant un arrêt de travail pour maladie

En cas d'arrêt de travail pour maladie, les dispositions conventionnelles régissant le licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise s'appliquent.

La Direction de Safran Landing Systems rappelle sa volonté de maintenir dans l'emploi le salarié en arrêt de travail pour maladie. A ce titre, la Société s'engage à procéder au licenciement pour perturbation du fonctionnement de l'entreprise d'un salarié absent pour maladie que de manière exceptionnelle après avoir épuisé toutes les solutions envisageables pour son maintien dans l'emploi.

ARTICLE 5 :

L'article 11.2 relatif à l'accès au niveau VI est supprimé.

ARTICLE 6 :

L'article 11.3 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 11.3 – Accès à la position cadre

L'accès au statut cadre relève de l'emploi d'affectation et de la classification associée. Ainsi, le passage cadre est automatique lorsque le salarié occupe un emploi relevant des groupes d'emplois F à I. Il est effectif à la date de prise de poste.

L'accès à un emploi cadre pourra s'accompagner de formations et d'actions de développement des compétences.

Il est rappelé que dans le cadre des dispositions relatives au système de rémunération des salariés non cadres de Safran LS, des mesures spécifiques visent l'accompagnement des passages cadre. A ce titre, les dispositions de l'article 9 de l'accord relatif au système de rémunération des salariés non-cadres s'appliqueront à compter du 1er janvier 2024.

ARTICLE 7 :

L'article 11.4 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 11.4 – Changement d'affectation temporaire lié à un remplacement de courte durée.

Les dispositions applicables sont celles définies par la règlementation ainsi que la convention collective de la Métallurgie applicable. A titre informatif les dispositions suivantes sont applicables :

- **Salariés des groupes d'emploi A, B, C, D et E**

Tout mensuel salarié assurant intégralement l'intérim d'un emploi d'une classe d'emploi supérieure pendant une période continue supérieure à 2 mois recevra à partir du 3ème mois et pour les 2 mois écoulés une indemnité mensuelle égale au ¾ de la différence entre le 12ème du taux garanti annuel dont il bénéficie et le 12ème du taux garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim.

- **Salariés des groupes d'emploi F, G, H et I**

Dans le cas où un cadre salarié assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois l'intérim d'un emploi d'une classe d'emploi supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera à partir du quatrième mois et pour les 3 mois écoulés d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux ¾ de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour l'emploi repère du cadre salarié dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

La notion d'intérim correspond au remplacement d'une personne absente pendant un temps limité avec la prise en charge de la majorité des taches exercées par cette dernière.

ARTICLE 8 :

L'article 22 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 22 - Salaire minimum, augmentations et promotions

Au-delà des mesures issues des négociations obligatoires en entreprise, des dispositions spécifiques concernant les salariés non-cadres définissent, notamment, dans le cadre des dispositions relatives au système de rémunération des salariés non-cadres au sein de la Société Safran Landing Systems le salaire minimum, la prime d'ancienneté, les principes d'accompagnement salariaux des personnes évoluant vers un emploi mieux classé...

Concernant les emplois cadres, les dispositions de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et ses avenants s'appliquent.

Il est rappelé que la mobilité choisie, sur un emploi impliquant un changement de classification, ouvre droit, sur le principe, à une revalorisation de la rémunération et, en tout état de cause, un maintien de la rémunération. Cette revalorisation devant être mise en cohérence avec les pratiques salariales de la classe d'emploi concertée.

Il est précisé :

- Qu'en cas de changement de classification inférieure, la rémunération sera, à minima, maintenue ;
- Qu'en cas de changement de classification supérieure, la rémunération, sur le principe, sera revalorisée.

ARTICLE 9 :

L'article 23 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 23 – Prime d'ancienneté

La Société Safran Landing Systems a mis en place son propre dispositif de prime et reprise d'ancienneté pour l'ensemble des groupes d'emploi A, B, C, D, E (hors contrats spéciaux : alternance, CIFRE…) de la Convention collective de la métallurgie du 7 février 2022 et ses avenants.

A la date de signature du présent accord, la prime d'ancienneté est régie par les dispositions de l'Accord sur le système de rémunération des salariés non-cadres du 14 novembre 2023.

Concernant la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte intégralement de la durée des contrats de travail ayant lié l'intéressé à une société du Groupe Safran, quels qu'aient été la cause et l'auteur de la rupture, dès lors que la continuité contractuelle est assurée. Les autres situations de reprise de l'ancienneté acquise antérieurement, dans différentes configurations métiers, emploi, poste … sont régies par la règlementation en vigueur.

Il est précisé que les situations de suspension de contrat de travail prévues par les accords maintiennentau retour l'ancienneté acquise avant le début du congé.

La durée d'un congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans la limite maximale d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

ARTICLE 10 :

L'article 24 de l'accord d'entreprise est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 24 – 13ème mois

Les salariés non-cadres ainsi que les salariés cadres soumis à une convention de forfait annuel en jours de la Société bénéficient d'une prime annuelle égale à un 13ème mois.

Ce minimum 13ème mois correspond à 11,57% du salaire minimum annuel brut Safran LS de la classe d'emploi B4.

En 2024, le 13ème mois s'élèvera au minimum à 3106,50 euros pour un salarié à temps plein présent pendant toute la durée de l'exercice.

Les modalités diverses touchant le montant de ces primes et leur paiement sont les suivantes :

- L'assiette de calcul du 13ème mois comprend, outre les appointements de base (horaire Société), la prime d'ancienneté de chaque intéressé.

- Il est versé à la fin juin et à la fin novembre (sous forme d'avance sur salaire) la valeur d'un demi mois calculé sur la moitié des appointements (base horaire en vigueur + prime d'ancienneté de juin pour l'une et de décembre pour l'autre).

En cas de variation contractuelle de l'horaire individuel par rapport à l'horaire société en cours de semestre (passage à temps partiel, reprise à temps plein, heures supplémentaires contractuelles), il y a lieu d'effectuer le calcul de la prime semestrielle au prorata de l'horaire effectivement réalisé au cours du semestre.

Le montant ainsi obtenu est amputé en fonction des absences, dans la mesure où ces absences ont entraîné elles-mêmes un abattement sur les appointements. La prime est alors amputée du même pourcentage d'abattement que l'ont été les salaires des 6 mois considérés (décembre à mai pour la prime de juin et juin à novembre pour la prime de décembre) et par tranche d'une journée.

En cas d'embauche ou de départ dans le mois, la prime est calculée au prorata des jours travaillés dans le mois.

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

ARTICLE 11 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024 et est conclu à durée indéterminée.

ARTICLE 12 : 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.

C2 - Confidential

Fait à Vélizy,

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société