

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

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 CFDT 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** »

PREAMBULE

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 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 de la négociation d'un projet d'accord de RCC, 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.

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 du présent accord portant sur la mise en œuvre de mesures de soutien à une croissance dynamique de Airbus Defence and Space SAS et les mesures de renforcement de la compétitivité y figurant a permis de diminuer le nombre de postes potentiellement supprimés à 394 postes, soit 40 postes *in fine* non supprimés.

Dans ce cadre, les Parties sont convenues des mesures suivantes :

- divers engagements en faveur d'une croissance dynamique ;
- un accord relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2025 dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 et suivants du Code du travail ;
- la modification de certaines dispositions relatives aux déplacements des courtes et moyennes durées au sein d'Airbus Defence and Space ;

- le versement d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV).

Le présent accord porte sur la mise en œuvre des mesures susvisées.

1. Dispositions générales

1.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la société Airbus Defence and Space SAS.

Il est précisé que les Articles 3 et 5 s'appliquent à l'ensemble des salariés d'Airbus Defence and Space SAS en contrat à durée indéterminée ou déterminée à l'exception du personnel occupant un emploi de classe I17 et I18.

1.2 Objet et cadre légal de l'accord

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre des mesures de soutien à une croissance dynamique de Airbus Defence and Space SAS convenues entre les Parties.

Les Parties précisent que le présent accord collectif d'entreprise est un accord de droit commun conclu dans le cadre des articles L.2232-12 et suivants du Code du travail intégrant des dispositions spécifiques comme suit :

- L'Article 3 du présent accord relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2025 dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 et suivants du Code du travail.
- L'Article 5 du présent accord sur le versement d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 1er de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, tel que modifié en dernier lieu par la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

La Direction a également pris l'engagement dans le cadre des discussions intervenues de modifier la décision unilatérale relative aux déplacements des courtes et moyennes durées au sein d'Airbus Defence and Space SAS tel que décrit au sein de l'Article 4 du présent accord.

1.3 Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'Article 1.5.

Il est rappelé que certaines dispositions de cet accord sont à durée déterminée.

1.4 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des Parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

1.5 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux L.2231-5 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

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.

1.6 Communication de l'accord

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

2. Divers engagements en faveur d'une croissance dynamique

2.1. Objet

L'intention de cet engagement est de renforcer la confiance et la reconnaissance des employés en favorisant leur autonomie et leur implication dans les évolutions et dynamiques de l'entreprise.

Il vise à travailler efficacement et à créer de la valeur en équipe dans un environnement versatile, incertain et dynamique.

Il est convenu entre les Parties que ces engagements doivent contribuer à :

- accompagner les besoins des collaborateurs de la société tout en assurant le nécessaire renforcement de sa compétitivité ;
- adapter les besoins, dans une logique de propositions actives et partagées le plus en amont possible de leur réalisation.

2.2. Engagement en matière d'emploi

2.2.1. Engagement sur la sécurisation d'embauches clés pour le futur

La Direction a pris l'engagement sur la sécurisation d'embauches clés pour le futur de l'activité de l'Entreprise.

Ainsi, les engagements suivants sont pris par la Direction :

- sécurisation de 100 embauches ;
- 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...).

Il est rappelé que les postes au sein du Groupe Airbus sont d'abord ouverts en interne avant d'être ouverts également en externe.

Un suivi de ces embauches sera effectué lors des réunions de la Commission GEPP du CSE-Central de la société d'ici le 30 juin 2026.

L'engagement global porte donc sur un total de 140 (100 embauches + 40 postes non supprimés).

2.2.2. Engagements spécifiques Emploi Jeunes

La Direction a pris les engagements complémentaires suivants de maintenir 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 classes de troisième et de seconde)

Un suivi de ces niveaux d'accueil sera effectué lors des réunions de la Commission GEPP du CSE-Central de la société d'ici le 30 juin 2026.

2.3. Optimisation des espaces de travail

Les Parties ont convenu des mesures d'optimisation des coûts d'infrastructure suivantes :

- réduction de l'utilisation de bâtiments en location : optimisation de l'utilisation des bâtiments en propre ;
- enlèvement des bâtiments modulaires (Algeco) en location ;
- densification de certains bureaux/espaces et meilleure utilisation / organisation des espaces de travail ;
- gestion optimisée de la localisation des sous-traitants : interroger la nécessité de la présence in-situ quand il n'y a pas de contraintes de sécurité système/informations sensibles/contrôle export... ;
- optimisation des zones de stockage (m² utilisés ou mal utilisés) ;
- arrêt des bureaux multiples (plusieurs bureaux pour un même salarié) et limitation des bureaux individuels au strict besoin (essentiellement Toulouse).

Il est convenu que la mise en œuvre de ces mesures doit s'opérer de la façon suivante :

- une phase d'analyse des possibilités : taux d'occupation statique et dynamique des bâtiments, m² inutilisés ou mal utilisés (notamment les surfaces de stockage) ;
- l'évaluation de la situation initiale, analyse de la faisabilité des optimisations envisagées ;

- l'établissement d'un planning d'actions prévisionnel sur 2025 et les exercices ultérieurs.

Enfin, la méthodologie de travail arrêtée est la suivante :

- constitution d'un groupe de travail paritaire : représentants de la Direction, services Facility Management, service(s) concerné(s) et représentants des Organisations Syndicales Signataires ;
- possibilité de réaliser des "focus groupe" avec des salariés de services concernés, afin de remonter des idées pertinentes et qui viseront notamment à la transversalisation de bonnes pratiques ;
- définition d'un planning d'actions prévisionnel.

Des réunions régulières de ce groupe paritaire seront organisées d'ici le 30 juin 2026 et un planning de réunions sera présenté par le chef de Projet. Une première réunion se tiendra courant du 2ème trimestre 2025. Chaque Organisation Syndicale Signataire désignera un ou deux représentant(s) qui sera(ont) invité(s) à participer aux réunions du groupe paritaire de projet.

Cette approche en groupe de travail complétera le processus classique d'information/consultation des instances représentatives lorsqu'il est requis et ne se substituera pas à ces instances.

2.4. Simplification de l'environnement de solutions digitalisées et optimisation des outils de travail

Les Parties ont convenu des mesures de simplification de l'environnement de solutions digitalisées et optimisation des outils de travail suivantes :

- simplification et rationalisation des services numériques afin de réduire les charges allouées aux différentes business units (BU) ;
- optimisation des solutions digitales sous la responsabilité de la Division/Groupe ainsi que celles sous la responsabilité de la BU ;
- focus sur les impacts récurrents générés par nos investissements IT et optimisation des actifs ;
- outils : réduction du nombre de matériels (ordinateurs, téléphones...).

Il est convenu que la mise en œuvre de ces mesures doit s'opérer de la façon suivante :

- analyse selon le principe de Pareto : priorité donnée aux services qui représentent 80% des coûts ;
- recherche d'optimisations via une approche collaborative : utilisateurs, représentants business, finance et Digital (TD) ;

- optimisation du nombre de devices via campagnes d'identification et restitution ;
- remontée, le cas échéant vers l'échelon Groupe de propositions d'optimisation.

Enfin, la méthodologie de travail arrêtée est la suivante :

- constitution d'un groupe de travail paritaire : représentants de la Direction, service Digital, service(s) concerné(s) et représentants des Organisations Syndicales Signataires ;
- possibilité de réaliser des "focus groupe" avec des salariés de services concernés, afin de remonter des idées pertinentes et qui viseront notamment à la transversalisation de bonnes pratiques ;
- définition d'un planning d'actions prévisionnel.

Des réunions régulières de ce groupe paritaire seront organisées d'ici le 30 juin 2026 et un planning de réunions sera présenté par le chef de Projet. Une première réunion se tiendra courant du 2ème trimestre 2025. Chaque Organisation Syndicale Signataire désignera un ou deux représentants qui sera(ont) invité(s) à participer aux réunions du groupe paritaire de projet.

Cette approche en groupe de travail complétera le processus classique d'information/consultation des instances représentatives lorsqu'il est requis et ne se substituera pas à ces instances.

2.5. Démarche globale d'optimisation du fonctionnement de l'entreprise

L'intention de cet engagement est de continuer à travailler efficacement et à créer de la valeur en équipe dans notre environnement versatile, incertain et dynamique.

Cette démarche permet aux équipes travaillant en silos de visualiser leur travail et de mieux collaborer, de réduire les temps de cycle des processus de l'équipe et de mettre en œuvre l'amélioration des processus.

Une phase de réflexion avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires sera ouverte sur une méthodologie d'approche au cours de l'année 2025 (évaluation de benchmarks pour la mise en œuvre d'actions concrètes).

La Direction organisera une première réunion au cours du premier semestre avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires au niveau de la société et un point de situation sera fait en septembre 2025. Chaque Organisation Syndicale Signataire désignera un ou deux représentants qui sera(ont) invité(s) à participer aux réunions du groupe paritaire de projet.

L'objectif des premières réunions sera d'établir une priorisation des sujets à analyser.

2.6. Renforcement des connaissances et sensibilisation des salariés aux enjeux financiers clés

Les Parties ont convenu de mesures de renforcement des connaissances et sensibilisation des salariés aux enjeux financiers clés de la Société par une série de modules de formations suivantes :

- Présentation et vulgarisation des résultats financiers (Bilan, Compte de Résultat, EBIT, FCF...) et des fondamentaux de comptabilité analytique ;
- Sensibilisation spécifique sur la partie Trésorerie (et impacts des dépenses courantes).

Il est convenu de retenir le calendrier de mise en œuvre suivant :

- Premières mesures (weblives, formation Trésorerie/Cash, elearnings) à compter de S1 2025 ;
- Format pilote sur Space Systems en France en 2025 ;
- Retour d'expérience en fin 2025 sur les réalisations (extensions, prolongations des pilotes...).

Un point de suivi sera organisé courant septembre 2025 avec les Organisations Syndicales signataires. Une information sur ces mesures sera présentée en commission GEPP.

2.7. Renforcement de l'efficacité opérationnelle du site de Toulouse

Les Parties ont convenu de mesures de renforcement de l'efficacité opérationnelle du site de Toulouse (localisations Palays, Astrolabe, Canal) via l'optimisation de la prestation en tirant partie d'une meilleure utilisation des transports en commun internes existants et du développement de la mobilité douce (accord mobilité du quotidien) comme suit :

- Suppression de la navette 32 ;
- Renfort de la navette 30 aux heures de pointe avec un trajet : Métro ↔ Canal ↔ Astrolabe ↔ Métro

Les modalités pratiques de renfort seront présentées devant les instances de représentation du personnel du site de Toulouse.

AIRBUS

Toute évolution ultérieure de l'offre Navette au sein de l'établissement de Toulouse sera étudiée localement.

Il est convenu de mettre en œuvre ce dispositif à compter du 1^{er} mai 2025 sous réserve du respect de la procédure applicable aux instances représentatives du personnel au niveau de l'établissement concerné.

3. Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2025

3.1. Objet

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire au sein de Airbus Defence and Space s'est déroulée en présence des Organisations Syndicales Représentatives du personnel ainsi que la Direction.

Dans ce cadre, les négociations ont fait l'objet de 5 réunions en date des 30 janvier 2025, 7 février 2025, 13 février 2025, 20 février 2025 et 25 février 2025.

Conformément aux habitudes encadrant cette négociation, un exercice de "transparence salariale" a été mené le 13 février 2025 permettant d'apprécier les mesures mises en œuvre à l'issue de la négociation annuelle obligatoire de 2024 (portant sur la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025).

Dans ce cadre, la Direction a souhaité, pour la période allant du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 :

- intégrer les enjeux du renforcement indispensable à la compétitivité de la Société ;
- prendre en compte le contexte économique et financier dégradé de la Société ;
- trouver un meilleur équilibre entre une politique salariale protectrice et une situation financière particulièrement à risque.

A cette fin, il a été proposé :

- de prendre en compte la tendance à la baisse de l'inflation en 2024 et qui se poursuit en 2025 ;
- de considérer la progression continue des bases salariales sur les 9 dernières années ;
- de considérer une politique 2025 qui se doit d'être réaliste afin de limiter l'impact sur les coûts horaires et la répercussion des coûts sur 2026 et les années suivantes ;
- de retenir un objectif commun, à savoir la poursuite de la politique contractuelle de la Société et de dialogue social.

3.2. Mesures adoptées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire

Il a été convenu d'intégrer une logique de modération salariale pour l'exercice à venir comme suit :

- assurer l'accompagnement du développement des carrières et le financement de promotions sur la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 pour accompagner des prises de postes avec un budget spécifique d'augmentation mutualisé entre catégories professionnelles ;
- envisager un mécanisme complémentaire au budget d'augmentation salariale centré sur les promotions.

Plus précisément, les mesures suivantes au titre de la politique salariale 2025 ont été arrêtées :

3.2.1 Personnel occupant un emploi Non-Cadre de classe d'emploi A1 à E10 incluse :

Il sera procédé sur la paie du mois de juillet 2025 à une intégration de 30 euros bruts dans le salaire de base pour le personnel éligible inscrit à l'effectif au 1er juillet 2025 à l'exception des personnels embauchés en date du 1er juillet 2025.

Cette intégration forfaitaire solde les budgets promotion spécifiques à cette population sur la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025. Elle vise également à intégrer une équivalence de budget de promotion sur la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026.

3.2.2 Personnel occupant un emploi Cadre de classe d'emploi F11 à H16 incluse :

Un budget unique et globalisé est fixé à 0,50% des salaires de base de cette population (cadres de classe emploi F11 à H16) finançant les promotions au titre de la période allant du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026.

Les augmentations en support aux promotions intervenues entre le 1er juillet 2025 et le 30 juin 2026 seront effectuées sur la paie du mois de la prise de poste sans effet rétroactif. Le salaire de référence pour l'application de l'augmentation est le salaire de base du mois précédant la promotion.

Pour les salariés occupant un emploi cadre de classe emploi F11 à H15, il est également rappelé l'engagement de l'utilisation d'ici le 30 juin 2025 du budget d'accompagnement des promotions sur la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025, tel que fixé dans l'article 10.2 de l'accord du 18 avril 2024 relatif à la négociation sur les salaires 2024-2025 au sein de la société Airbus Defence and Space SAS.

A cet effet, un exercice de bilan de ce budget sera effectué en juillet 2025 au titre de la transparence salariale.

3.3. Durée d'application du présent Article

Le présent Article 3 est conclu pour une période comprise entre la date de conclusion du présent accord et le 30 juin 2026.

Au terme de cette période, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Etant conclues pour une durée déterminée, ces dispositions ne peuvent faire l'objet d'une dénonciation.

4. Modification de certaines dispositions relatives aux déplacements des courtes et moyennes durées au sein d'Airbus Defence and Space SAS

A l'occasion des discussions intervenues au cours des dernières semaines entre les Parties, la Société a accepté de modifier la décision unilatérale en date du 1er janvier 2019, intitulée « Déplacements des courtes et moyennes durées Airbus Defence and Space SAS », comme suit :

Les salariés éligibles de la société Airbus Defence and Space SAS bénéficieront d'une majoration du salaire appliquée aux déplacements de courtes et de moyennes durées selon les conditions définies au présent Article.

Les salariés éligibles de la société Airbus Defence and Space SAS se voient octroyer une majoration de salaire en cas de déplacements de courtes et moyennes durées, à savoir compris les déplacements entre 1 jour et 3 mois en France, en Europe ou hors Europe (zones trafic IATA) - hors règlementations spécifiques aux campagnes de tirs et d'essais.

La majoration de salaire octroyée est fonction de la durée de déplacement et du statut du salarié :

- Pour les salariés soumis à une durée hebdomadaire en heures, la majoration salariale est de 30% dès 1 jour voyagé et/ou travaillé et 1 nuit en mission ;
- Pour les salariés soumis à un forfait-jours, la majoration salariale est de 10% dès 3 jours entiers consécutifs de jours voyagés et/ou travaillés.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, la société s'engage donc à modifier la décision unilatérale précitée conformément aux résultats des discussions intervenues entre les Parties et restitués ci-dessus.

Il sera précisé que les autres dispositions de la décision unilatérale en date du 1er janvier 2019, resteront inchangées.

Les salariés de la société Airbus Defence and Space SAS seront informés par les supports de communication interne à la Société.

5. Versement d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) pour l'année 2025

5.1. Objet

Les Parties au présent accord ont négocié la mise en place d'une Prime de Partage de la Valeur.

Cette prime a été instituée conformément :

- aux dispositions de l'article 1er de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, tel que modifié en dernier lieu par la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ;
- aux dispositions de l'article 1er du décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ;
- aux précisions de l'instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur, publiée au BOSS au mois d'octobre 2022 et dans sa version en vigueur au 1^{er} mai 2024.

Le présent Article a pour objet de déterminer les bénéficiaires, le montant et les modalités d'attribution, la date de versement et les modalités de gestion de la Prime de Partage de la Valeur.

L'octroi de cette prime constitue une mesure exceptionnelle et ne saurait instituer un usage au sein de la Société, ni un droit acquis au profit des salariés.

5.2. Bénéficiaires.

La Prime de Partage de la Valeur 2025 sera versée à tous les salariés d'Airbus Defence and Space SAS, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), sans condition d'ancienneté, qui remplissent la condition de présence suivante :

- **Condition de présence** : pour bénéficier du versement de la Prime de Partage de la Valeur 2025, le salarié devra être lié à Airbus Defence and Space SAS par un contrat de

travail à la date de mise en paiement des salaires du mois de juin 2025 (date déclarée dans la DSN rubrique S21.G00.50.001).

5.3. Montant de la Prime

5.3.1. Montant variable en fonction de la rémunération

Le montant de la prime prévue par le présent Article 5, pour l'ensemble des salariés répondant aux conditions visées à l'Article 5.2, est modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération annuelle brute de base prévue au contrat de travail dans les conditions suivantes :

- la Prime est équivalente à **1,50%** de la rémunération annuelle brute de base sous réserve d'être comprise entre les deux bornes minimum et maximum ci-après ;
- la Prime ne peut être inférieure à un montant brut de 750 euros ;
- la Prime ne peut être supérieure à un montant brut de 950 euros.

La rémunération annuelle brute de base prévue au contrat de travail s'apprécie sur la base du dernier salaire brut mensuel connu avant le mois du versement (rémunération annuelle brute = salaire mensuel *12).

5.3.2. Date de versement

La Prime de Partage de la Valeur 2025, dont le montant est fixé dans les conditions prévues à l'Article 5.3 du présent accord, sera versée conjointement au salaire du mois de juin 2025.

5.3.3. Principe de non-substitution

La Prime de Partage de la Valeur prévue par le présent accord ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale,

versés par Airbus Defence and Space SAS ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales, conventionnelles, contractuelles ou d'usage, ni à une augmentation de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans Airbus Defence and Space SAS.

5.4. Modalités de gestion de la Prime de Partage de la Valeur attribuée aux salariés

5.4.1. Modalités de gestion des droits

Les bénéficiaires de la Prime de Partage de la Valeur pourront opter pour :

- Le paiement en tout ou partie de la prime. Les sommes perçues seront assujetties à l'impôt sur le revenu.
- L'affectation de tout ou partie de la prime sur le Plan d'Épargne Groupe (PEG) mis en place dans l'Entreprise.

Les sommes ainsi placées bénéficieront d'une exonération d'impôt sur le revenu.

- L'affectation de tout ou partie de la prime sur le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL) mis en place dans l'Entreprise.

Les sommes ainsi placées bénéficieront d'une exonération d'impôt sur le revenu.

5.4.2. Choix de gestion des droits par le bénéficiaire

La Société communiquera à chaque bénéficiaire un bulletin d'option indiquant :

- Le montant de la somme qui lui est attribuée au titre de la Prime de Partage de la Valeur et la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- La possibilité d'en demander, en tout ou partie, soit le versement, soit l'affectation au PEG ou au PERCOL ;
- Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

- Le versement immédiat de la somme en cas d'absence de demande de sa part.

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

En cas de silence du bénéficiaire sur son choix de placement et/ou de paiement dans le délai de 15 jours imparti, la Prime sera versée immédiatement au bénéficiaire.

En cas de versement immédiat de la Prime de Partage de la Valeur, celui-ci interviendra au plus tard sur le bulletin de salaire du mois de juin 2025.

5.5. Durée d'application du présent Article

Le présent Article 5 est conclu pour une durée déterminée correspondant à son objet et cesse de s'appliquer de plein droit, sans aucune formalité à la date de versement de la prime.

5.6. Information des salariés

Les salariés de la société Airbus Defence and Space SAS seront informés des modalités générales du présent Article par les supports de communication interne à la Société.

Fait à Toulouse, le 5 mars 2025

Pour Airbus Defence and Space SAS

Lionel TALUY

Directeur des Relations Sociales France

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT