AIRBUS

Accord de groupe relatif au Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO) au sein du groupe Airbus en France

Entre

Airbus SAS, représentée par Monsieur Mikael BUTTERBACH, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le Périmètre d'Application des accords de groupe, ci-après "la société",

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Périmètre d'Application des accords de groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Ci-après désignées "les Parties",

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

AIRBUS

Table des matières

Titre 1. Dispositions générales **5**
1.1. Objet du présent accord et modalités d'application 5
1.1.1. Objet du présent accord 5
1.1.2. Modalités d'application 5
1.2. Périmètre d'application de l'accord 6

Titre 2. Adhésion des salariés **6**
2.1. Salariés bénéficiaires 6
2.2. Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses 6
2.3. Salariés dont le contrat est suspendu 7

Titre 3. Versements obligatoires **7**

Titre 4. Alimentation **8**

Titre 5. Prestations **8**

Titre 6. Exigibilité anticipée des droits des titulaires **9**

Titre 7. Réversion **10**

Titre 8. Information **11**
8.1. Information individuelle 11
8.2. Information collective 11

Titre 9. Gouvernance **12**

Titre 10. Dispositions finales **12**
10.1. Durée et entrée en vigueur 12
10.2. Révision et dénonciation 12
10.3. Interprétation de l'accord 12
10.4. Dépôt et publicité 13
10.5. Publication de l'accord 13
10.6. Communication de l'accord 13

ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application des accords de groupe

AIRBUS

Préambule

Par le biais du dialogue social et de la négociation collective, les règles applicables dans le groupe, issues des accords fondateurs de 1970, ont évolué au gré des réformes légales mais également en raison de l'évolution des entreprises du groupe et du contexte sociétal français.

Depuis les accords d'origine, de nombreux textes (environ 150) sont intervenus dans chacune des sociétés du groupe, venant modifier, adapter ou aménager les règles applicables.

La coexistence d'une multitude de règles entraîne des difficultés de gestion et d'appréhension par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Le contexte actuel est marqué par une évolution rapide des modes de vie et de l'environnement de travail, impliquant la nécessaire prise en compte des aspirations des diverses générations mais aussi de l'évolution de la relation des salariés vis-à-vis du travail.

Ces négociations ont eu pour principal objectif de réécrire les statuts actuels afin qu'ils répondent aux besoins de performance économique et industrielle de l'entreprise tout en étant au service de la politique d'emploi, du pouvoir d'achat et du progrès social, cet ensemble garantissant qualité de vie au travail, engagement, responsabilisation et attractivité.

Les Parties, ayant réaffirmé leur attachement à la politique contractuelle et au dialogue social qui ont démontré leur force tant au service de la cohésion sociale qu'au succès du groupe Airbus, ont négocié durant plus de 18 mois en commençant prioritairement sur les thématiques de l'applicabilité des accords de groupe à venir, puis sur la Protection sociale.

A cet effet, les parties signataires ont convenu de différentes négociations.

Un accord bloc portant sur les thématiques de Durée du Travail, Congés, Rémunération, Fin du parcours professionnel et Compte Épargne Temps a été négocié.

En parallèle de cet accord, les Parties ont convenu de négocier trois textes autonomes, liés au Plan d'Epargne Groupe (PEG), au Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) et à la mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO), sachant qu'il est clairement établi depuis le dit accord de méthode que les objectifs visés (moderniser, harmoniser et simplifier) doivent s'inscrire dans le cadre d'une analyse globale (in globo) de l'ensemble des thématiques abordées. Ces négociations et mises à la signature sont donc indissociables les unes des autres.

Sur ces derniers points, les parties signataires partagent la même volonté de repenser l'attractivité et la transparence des dispositifs mis à disposition des salariés pour se constituer une épargne complémentaire plus performante à court et moyen terme par ses salariés.

AIRBUS

Ainsi, des négociations ont été initiées concomitamment au niveau du groupe afin de penser en cohérence les dispositifs :

- Compte Epargne Temps,
- Plan d'Epargne Groupe,
- Plan d'Epargne pour la retraite collectif (PERCOL),
- Dispositif de cotisation retraite supplémentaire sur la tranche 1 retraite de ses salariés,
- Autres dispositifs existants permettant de rendre plus attractives les sociétés du groupe en France en mettant en avant un effort d'épargne retraite supplémentaire.

Pour rappel, le groupe applique déjà des taux dérogatoires plus favorables sur la tranche 1 du salaire dans le régime de retraite complémentaire AGIRC - ARRCO pour tous ses salariés. Il a donc été décidé de poursuivre les efforts d'accompagnement et de mettre en place un PERO avec une contribution de l'employeur sur la tranche 2 du salaire.

Les parties signataires ont négocié la mise en place d'un PERO en tant que dispositif permettant d'apporter une amélioration de leur taux de remplacement au moment de leur départ à la retraite.

Ce dernier est un régime de retraite à cotisations définies, et permet à l'entreprise de constituer, pour les membres d'une ou plusieurs catégories de son personnel, ou tous ses salariés, un complément de retraite par capitalisation, dont ils pourront bénéficier à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de leur pension de base du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Il est entendu entre les Parties qu'en cas d'évolution des dispositions légales ou réglementaires impératives sur lesquelles les dispositions du présent accord se fondent, celles-ci évolueront en conséquence automatiquement sans qu'il soit nécessaire de négocier un avenant au présent accord.

De même, les dispositions relatives aux régimes social et fiscal ne sont mentionnées qu'à titre informatif, telles qu'en vigueur au jour de la signature du présent accord, et sont susceptibles de modifications réglementaires et/ou législatives.

AIRBUS

Titre 1. Dispositions générales

1.1. Objet du présent accord et modalités d'application

1.1.1. Objet du présent accord

Le présent accord porte sur le plan d'épargne retraite obligatoire.

Le présent accord, matérialisant le règlement du plan, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés visés à l'article 2.1 ci-après, au contrat d'assurance collective souscrit par le groupe auprès d'un organisme habilité appelé "gestionnaire du plan", afin de leur procurer un supplément aux pensions de retraite servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et complémentaires.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le groupe devra, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix du gestionnaire du plan.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement par le groupe du contrat d'assurance collective, ni la modification corrélative du présent accord. Le groupe pourra toujours changer de gestionnaire à sa seule discrétion, en coordination avec le comité de surveillance. En cas de modification, le comité social et économique de chaque société visée en annexe 1 sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties collectives de retraite.

1.1.2. Modalités d'application

Le présent accord se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord de niveau inférieur ou équivalent préexistant ou autres accords collectifs (d'établissement, d'entreprise ou de groupe) antérieurs à sa conclusion et ayant un objet identique, appliqués au sein des sociétés comprises dans son champ d'application défini à l'article 1.2 des présentes et au profit de la même catégorie de salariés bénéficiaires que celle visée à l'article 2.1 du présent accord.

De même et conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, le présent accord de groupe se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à tout accord de niveau supérieur antérieur ou postérieur à sa conclusion et ayant un objet identique dans le respect des articles L. 2253-1 (« bloc 1 ») et L. 2253-2 du code du travail en cas de clause de verrouillage (« bloc 2 »).

Les Parties précisent qu'il est définitivement mis fin aux dispositifs antérieurs, que ces derniers résultent d'une disposition conventionnelle (d'établissement, d'entreprise ou de groupe), d'un usage ou d'un engagement unilatéral, de telle sorte qu'à compter de l'entrée en vigueur du

présent accord, il ne demeurera aucune survivance de ceux-ci sans qu'aucune autre formalité ne soit requise. Aussi, la dénonciation ou la mise en cause ultérieure du présent accord ne saurait avoir pour effet de réactiver les dispositifs conventionnels de groupe, d'entreprise ou d'établissement antérieurs.

En outre, il est expressément convenu entre les Parties que les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord, en vertu de l'article 1.2 des présentes, ne pourront, en aucune manière, renégocier postérieurement à leur niveau des dispositions conventionnelles dérogatoires au présent accord et à ses éventuels avenants.

1.2. Périmètre d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de groupe relatif au périmètre social groupe et au périmètre d'application des accords de groupe conclu le 16 novembre 2021. Les sociétés constituant le périmètre d'application du présent accord sont limitativement et nommément listées en annexe 1 du présent accord.

Ainsi, le présent accord est applicable aux salariés des sociétés appartenant au périmètre d'application du présent accord.

Titre 2. Adhésion des salariés

2.1. Salariés bénéficiaires

Le plan bénéficie à l'ensemble des salariés des sociétés du périmètre d'application du présent accord appartenant aux groupes d'emplois A à H de la classification de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 et en vigueur à compter du 1er janvier 2024.

Pour les salariés des sociétés n'appliquant pas la convention collective de la Métallurgie, un avenant spécifique sera conclu afin de déterminer les catégories objectives de salariés bénéficiaires.

L'accès au plan est conditionné à la justification d'une ancienneté de 3 mois.

2.2. Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion au plan est obligatoire pour tous les salariés ci-dessus définis.

Les apprentis et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois auront, en application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, quelle que soit leur date d'embauche, la faculté de refuser leur adhésion au plan. Ces salariés devront solliciter par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines, lors de leur embauche, leur dispense d'adhésion au présent plan. À défaut d'écrit adressé à l'employeur dans un délai de trois mois, ils seront obligatoirement affiliés au plan.

Les salariés sollicitant le bénéfice de ces dispenses voient leur attention attirée sur le fait qu'en refusant d'adhérer au présent plan, ils ne pourront à l'avenir solliciter le bénéfice ni des contributions patronales ni des prestations visées dans le cadre du présent dispositif de retraite au titre du contrat de travail pour lequel ils ont sollicité la dispense. Ainsi, lors de leur départ à la retraite ou en cas d'accident de la vie, ils ne pourront revendiquer aucune somme à ce titre, n'ayant constitué aucune épargne à cette fin.

2.3. Salariés dont le contrat est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, les versements obligatoires de l'employeur sont maintenus comme pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni de perception d'indemnités journalières complémentaires ne bénéficieront pas du maintien des versements obligatoires.

Il est précisé que les versements obligatoires de ce régime sont maintenus au bénéfice des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement versé par l'employeur telle qu'une indemnité d'activité partielle ou une allocation de reclassement.

Titre 3. Versements obligatoires

Les versements obligatoires s'élèvent à 1 % du salaire "Tranche 2", c'est à dire compris entre 1 et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) , et sont répartis de la façon suivante :

- part patronale : 100 % ;
- part salariale : 0 %.

AIRBUS

Titre 4. Alimentation

A des fins de lisibilité et d'harmonisation des règles de fiscalité, les plans d'épargne retraite distinguent trois types de versements répartis en trois compartiments.
L'alimentation du PERO peut être assurée via les sources d'alimentation suivantes, selon les compartiments :

COMPARTIMENT 1 :

- versements volontaires des salariés bénéficiaires, déductibles ou non du revenu net imposable selon le choix du bénéficiaire.

COMPARTIMENT 2 :

- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- affectation totale ou partielle d'un supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement ;
- affectation totale ou partielle d'un supplément d'intéressement ;
- transfert de sommes provenant de la monétisation du Compte Epargne Temps (CET) ou à défaut de CET dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris.

COMPARTIMENT 3 :

- les versements obligatoires dans les conditions fixées au titre 3 ci-avant ;

TOUS LES COMPARTIMENTS :

- les transferts de sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un dispositif mentionné à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier, dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment.

Titre 5. Prestations

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat d'assurance souscrit en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité du gestionnaire du plan et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des versements obligatoires ci-dessus définis au titre 3.

Elles sont notamment fonction du montant des versements effectués et des choix du salarié en matière d'allocation de l'épargne et des profils d'investissements proposés.

Il est rappelé que, par défaut, sauf demande contraire et expresse du salarié auprès du gestionnaire, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers avec l'âge de l'assuré dite « gestion pilotée »

correspondant à un profil d'investissement « équilibré horizon retraite » et permettant d'investir l'épargne ainsi gérée dans des titres d'entreprises petites, moyennes et de taille intermédiaire (PME et ETI) dans les conditions fixées à l'article D. 137-1 du code de la sécurité sociale.

Par conséquent, conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, les versements sont éligibles au taux réduit de forfait social.

Dans tous les cas, les droits des salariés résultant des versements leur seront définitivement acquis.

Les prestations seront versées par le gestionnaire, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance, et ce au plus tôt à compter de la liquidation de leur pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les salariés expriment leur choix quant aux modalités de délivrance de l'épargne constituée dans le cadre du présent plan auprès du gestionnaire. Ainsi :

- ils pourront notamment choisir entre le versement d'un capital ou d'une rente viagère pour l'épargne issue des « compartiments 1 et 2 » du plan ;
- l'épargne issue du « compartiment 3 » du plan est quant à elle liquidée sous forme de rente viagère, sous réserve que cette dernière atteigne un certain montant minimal fixé par arrêté (soit à ce jour 100 euros par mois) ; à défaut, le versement se fait en capital.

Le présent plan ainsi que le contrat d'assurance précité, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, D. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale, L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ainsi que des articles 83, 2° et 163 quatervicies du code général des impôts, et des textes pris en application de ces dispositions.

Titre 6. Exigibilité anticipée des droits des titulaires

Les sommes affectées au présent Plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier.
+
A ce jour, ces conditions de déblocage anticipé peuvent se résumer de la façon suivante :

- L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- Le décès du conjoint du titulaire ou de la personne liée au titulaire par un pacte civil de solidarité ; le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan ;

- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;
- La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article 711-1 du code de la consommation ;
- L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Titre 7. Réversion

En cas de liquidation des droits en rente viagère, celle-ci s'entend d'une rente non réversible.

Toutefois, le salarié aura la faculté d'opter pour le versement d'une rente viagère réversible, en cas de décès après la liquidation de sa retraite, au profit d'un bénéficiaire désigné. Le taux de réversion sera a minima de 50 % et le coût de la réversion viendra en diminution de la prestation prévue, en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date de la liquidation.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant, conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, le ou les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés auront droit, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, à une fraction de la pension de réversion, les droits de chacun d'entre eux étant répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

En cas de remariage postérieur à la liquidation, le montant de la rente de base sera recalculé en fonction de l'âge du nouveau conjoint, de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements de l'entreprise ou du gestionnaire ne se trouvent pas aggravés du fait du remariage.

En cas de décès ou de remariage d'un réversataire à la date du décès du salarié, sa durée de mariage avec l'assuré sera prise en compte pour évaluer la proratisation précitée.

Par ailleurs, les modalités de détermination du coût de la réversion et du montant de cette rente ainsi que les éventuelles modalités de recalcul de la rente principale et/ou de réversion en cas notamment de changement de situation matrimoniale sont précisées et définies par le contrat d'assurance souscrit à cet effet.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint survivant et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

Les modalités possibles de réversion en cas de PACS, voire de concubinage, seront déterminées dans le contrat d'assurance souscrit en application du présent accord.

Titre 8. Information

8.1. Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, chaque société visée en annexe 1 mettra à disposition de chaque salarié et de tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par le gestionnaire du plan, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance et mentionnant notamment, la faculté de transfert des droits du salarié vers un autre PER, ainsi que les modalités d'exercice de ce droit.

Les salariés de la société seront informés, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

À compter de la cinquième année précédant l'âge légal de départ à la retraite, le salarié peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de :

- s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriés à sa situation ;
- confirmer, le cas échéant, le rythme de la « gestion pilotée » selon laquelle ses versements ont pu être affectés.

8.2. Information collective

Un exemplaire de l'accord sera remis au comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Il sera communiqué par tout moyen aux salariés.

AIRBUS

Titre 9. Gouvernance

Il est institué un comité de surveillance du plan.

Ce comité de surveillance sera composé de l'ensemble des membres du Conseil de surveillance du PERCOL désignés selon les modalités définies à l'article 2.8 de l'accord de groupe sur le PERCOL.

Titre 10. Dispositions finales

10.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

10.2. Révision et dénonciation

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.

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions prévues par la loi et la réglementation.

10.3. Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, les Parties conviennent de tenir une réunion d'interprétation dont les participants seront les représentants de la Direction d'une part, et les coordinateurs syndicaux ou leurs adjoints représentant les organisations syndicales signataires du présent accord, d'autre part. Un relevé des décisions prises lors de cette réunion à la majorité des membres présents sera établi et signé en séance.

AIRBUS

10.4. Dépôt et publicité

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 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.

10.5. Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

10.6. Communication de l'accord

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

AIRBUS

Fait à Toulouse, le 10 février 2023,

Pour Airbus SAS en France

Michael BUTTERBACH

Directeur des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

AIRBUS

ANNEXE 1

Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application des accords de groupe

- **AIRBUS ATR SAS** - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65, 31060 Toulouse
- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4
- **AIRBUS HELICOPTERS SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14, 31931 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS SAS** - 2 rond-point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac
- **AIRBUS ATLANTIC** SAS - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal, 17300 Rochefort
- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac