

1. Congés payés

1.1. Congés payés légaux

1.1.1. Acquisition des congés payés légaux

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Par anticipation, les salariés disposent de tous leurs droits à congés payés annuels dès le 1^{er} janvier de chaque année.

Ces modalités permettent à tout nouvel embauché de disposer d'un droit à congés payés dès son entrée dans l'entreprise. Les droits à congés sont en effet acquis à la date d'effet du contrat de travail, pour la période allant de sa date d'entrée au 31 décembre de l'année.

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrés.

Les congés payés s'acquièrent par fraction égale à 1/12^{ème} des congés payés annuels (soit 2,08 jours) tous les mois au cours de la période de référence de l'année considérée, la durée totale du congé payé légal ne pouvant pas dépasser 25 jours ouvrés sur l'année.

Eu égard au dispositif complet, détaillé à l'article 1 du présent accord, plus avantageux que l'application du régime légal en matière de congés payés, le jour férié survenant un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte des congés, conformément à la réglementation applicable.

Le nombre de jours de congés payés est déterminé en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de la période de référence. Il est rappelé que toute absence non assimilée à du temps de travail effectif, en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, n'est pas assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congés. En outre, les périodes de suspension de contrat indemnisées pour cause de maladie ou d'accident sont considérées comme périodes de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

En cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence, les droits des salariés sont calculés *pro rata temporis*.

1.1.2. Prise des congés payés légaux

1.1.2.1. Période de prise

La période de prise de congés est identique à la période d'acquisition définie ci-dessus, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Chaque salarié doit prendre, chaque année, les congés payés légaux qu'il a acquis, soit 5 semaines de congés payés pour un salarié à temps plein présent sur l'intégralité de l'année.

1.1.2.2. Report de congés

Les congés payés non pris au 31 décembre de l'année ne sont pas, par principe, reportables sur l'exercice suivant.

Par exception à l'alinéa précédent, les congés payés légaux non pris au titre de l'exercice font l'objet d'un report dans les situations suivantes :

- De manière automatique, en cas d'absence d'au moins 3 mois consécutifs sur l'année pour cause de maladie, accident, congé maternité ou congé adoption ;
- Sur dérogation expresse de la hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines, dans le cas où, pour des raisons liées à l'activité, certains salariés auraient été dans l'impossibilité d'exercer la totalité de leurs droits à congés.

Toute autre situation entraînant une impossibilité de prise des congés payés sur l'année sera analysée et fera l'objet d'une décision de la Direction des Ressources Humaines conformément aux dispositions légales applicables.

Tout report de droits à congés autorisé dans les conditions ci-dessus devra faire l'objet d'une planification sur les trois premiers mois de l'année N+1 et d'une prise effective des congés ainsi reportés avant le 31 décembre de l'année N+1.

1.1.2.3. Organisation de la prise des congés payés

Afin de garantir une pose équilibrée des jours de congés et de repos sur l'année, et éviter ainsi la prise de jours de manière condensée sur les dernières semaines de l'année, les parties conviennent qu'une visibilité claire sur la planification des congés puisse être donnée à la fois par l'entreprise et par les salariés. Cette planification a pour objectif de prendre en compte à la fois les impératifs liés à la réalisation de la mission, le bon fonctionnement du service et de l'entreprise, et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

En ce sens, les modalités d'organisation de prise des congés sont définies chaque année par la Direction de chaque Société, après information et consultation des Instances Représentatives du Personnel compétentes. Cette consultation intervient au sein de chaque établissement ou Société (lorsque la décision ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements) dès que possible entre le 1^{er} octobre de l'année N-1 et au plus tard le 31 mars de l'année N, lors d'une séance d'information/consultation.

A l'issue, la Direction communique, par tout moyen, les périodes et les modalités de prise des congés payés. Elle peut également préciser les délais de prévenance et de validation à respecter par chacune des parties.

La pose dans l'outil de gestion des temps des congés payés d'été (congé principal) ne peut avoir lieu qu'après la réalisation de l'information/consultation susvisée.

La réponse managériale (validation ou refus) doit être donnée dans un délai maximum de 4 semaines à compter de la saisie par le salarié d'une demande de congés ou de repos dans l'outil de gestion des temps. En l'absence de réponse à l'issue de ce délai, la demande du salarié est réputée acceptée.

Dans le cas où les salariés souhaitent planifier des jours de congés ou de repos isolés dans un délai inférieur au délai de validation de 4 semaines (ou inférieur au délai fixé par la Direction), l'absence de réponse de la hiérarchie au plus tard la veille du 1^{er} jour d'absence vaut acceptation de la demande.

Pour leur part, les salariés doivent informer leur hiérarchie au plus tôt en début d'année, et en tout état de cause avant le 1^{er} mai, de leurs souhaits en matière de prise de congés payés sur l'année.

Chaque année, lors de la planification de leurs congés, les salariés doivent utiliser en priorité leur compteur de congés payés légaux ou leur forfait de congés payés supplémentaires (défini à l'article 1.2.1) avant de mobiliser d'autres compteurs de repos.

Conformément à la réglementation en vigueur, chaque salarié doit prendre 4 semaines de congés payés avant le 31 octobre de l'année considérée. En ce sens, les dispositions de l'article L. 3141-23 du Code du travail ne sont pas applicables en cas de fractionnement du congé principal et du forfait de congés payés supplémentaires à l'initiative du salarié.

Les congés payés légaux sont pris par journée entière.

Compte tenu de l'autonomie dont disposent les salariés cadres en forfait sans référence horaire relevant des catégories d'emploi H16 à I18 dans l'organisation de leur temps de travail, il est entendu qu'il est de la responsabilité de leur hiérarchie de s'assurer de la bonne prise des congés payés. Il en découle qu'en l'absence de planification de la totalité des droits dans l'outil de gestion des temps, ces derniers seront réputés perdus au terme de la période de prise.

Il revient au responsable hiérarchique de suivre la planification des jours de congés et de repos des membres de son équipe pour s'assurer d'une bonne répartition tout au long de l'année.

1.1.3. Indemnité compensatrice de congés payés en fin de contrat

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit, un solde positif ou négatif des compteurs de congés payés est effectué, dans le cadre du solde de tout compte, pour tenir compte du nombre de jours pris par rapport au nombre de jours effectivement acquis à la date de rupture du contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'un solde positif, une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux jours de congés acquis et non pris est versée sur le solde de tout compte.

Dans le cas d'un solde négatif, une retenue sur le solde de tout compte est effectuée correspondant au nombre de jours de congés pris au-delà du nombre de jours effectivement acquis sur la période de référence.

1.2. Forfait de congés payés supplémentaires

1.2.1. Création d'un forfait de congés payés supplémentaires

Les parties conviennent de créer un nouveau droit à congés payés supplémentaires, qui vient simplifier et harmoniser des droits qui étaient jusqu'à présent hétérogènes au sein des différentes Sociétés du Groupe et selon les statuts des salariés. Un nouveau droit unique est ainsi créé, quel que soit l'âge, l'ancienneté, la localisation ou le statut des salariés. Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 3141-10 du Code du travail.

A la date d'entrée en vigueur de l'accord, le forfait de congés payés supplémentaires se substitue, conformément à l'article XX relatif au champ d'application du présent accord, aux droits ci-après qui étaient contenus dans les accords des différentes Sociétés concernées : congé d'âge (conformément à l'article 1.2.2 du présent accord), congés d'ancienneté, heures de scolarité, jour rentrée scolaire, journée des santons, journée de la voile, congés pour déportés et internés, absences pour don du sang, de plaquettes et de plasma hors site, congé jeune embauché, congé pour déménagement local, journée de solidarité (UES Airbus Commercial et anciens établissements d'Airbus Opérations SAS Nantes et Montoir-de-Bretagne), Jours Non Travaillés Employeur (JNTE), Jours Non Travaillés Salarié (JNTS) (Direction des Opérations d'ATR), Jours Non Travaillés issus de l'accord Care, habillage/déshabillage (à hauteur de 5 minutes).

Les dispositions de l'article 1.1 "Congés payés légaux" du présent accord s'appliquent au forfait de congés payés supplémentaires, notamment pour ce qui concerne les règles d'acquisition, de prise et de planification des jours de congés.

Au titre de ce forfait, chaque salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires par an.

Les jours issus du forfait de congés payés supplémentaires sont pris par journée entière ou par demi-journée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence, les droits des salariés sont calculés *pro rata temporis*. Lorsque le nombre de jours de congés payés supplémentaires n'est pas un nombre entier, la durée est portée au nombre entier le plus proche, considéré en journée ou en demi-journée.

Le dispositif de forfait de congés payés supplémentaires n'est pas cumulable avec les dispositions prévues aux articles L. 3141-8 et L. 3164-9 du Code du travail.

Sont exclus du champ d'application du présent article les salariés en contrat d'apprentissage et/ou en contrat de professionnalisation.

Pour les salariés dont les emplois sont classés I17 et I18, les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits à congés payés supra-légaux déjà octroyés au titre de leur contrat de travail.

1.2.2. Compensation au titre des droits individuels supérieurs à 5 jours

Les parties conviennent d'opérer une compensation des droits individuels acquis pour les salariés dont le cumul des droits suivants étaient supérieurs à 5 jours au 31 décembre 2023 : congés d'ancienneté, heures de scolarité, jour rentrée scolaire, journée des santons, journée de la voile, congés pour déportés et internés, journée de solidarité (UES Airbus Commercial et anciens établissements d'Airbus Opérations SAS Nantes et Montoir-de-Bretagne à l'exclusion des salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2021), Jours Non Travaillés Employeur (JNTE), Jours Non Travaillés Salarié (JNTS) (Direction des Opérations d'ATR), Jours Non Travaillés issus de l'accord Care, habillage/déshabillage (à hauteur de 5 minutes).

S'agissant des congés d'âge qui disparaissent dans leur forme actuelle au 31 décembre 2023, les parties conviennent de rouvrir la discussion sur ce thème lors de la négociation "fin de carrière". La valeur des droits substitués sera utilisable dans la négociation "fin de carrière".

Les salariés concernés verront intégrer dans leur appointement la valeur des droits supérieurs à 5 jours conformément à l'alinéa 1 du présent article, à hauteur de 90% de leur valeur.

La compensation s'appliquera aux salariés ayant ouverts des droits complets au titre de l'année 2023 et toujours présents au 1^{er} janvier 2024. La valorisation sera calculée en fonction des appointements de décembre 2023.

1.3. Congés supplémentaires pour le personnel en situation de handicap

Les salariés titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) bénéficient, pendant la durée de cette reconnaissance, de deux jours de congés payés supplémentaires par an (sans prorata en cas d'entrée/sortie en cours d'année).

Ces salariés peuvent également bénéficier d'une journée d'autorisation d'absence payée par an pour faciliter la réalisation de leurs démarches administratives ou médicales en lien avec la situation de handicap, sur présentation du justificatif associé.

Pour bénéficier de ces droits supplémentaires, les salariés doivent fournir à la Direction des Ressources Humaines la RQTH délivrée par la CDAPH.

Ces absences (congés et autorisation d'absence) peuvent être prises par journée entière ou par demi-journée. Ces droits supplémentaires sont utilisables sur l'année considérée.

Les règles en matière de planification des jours de congés détaillées à l'article 1.1 du présent accord s'appliquent aux congés supplémentaires pour le personnel en situation de handicap.

1.4. Congés pour la préparation des examens pour les alternants

Le congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves prévu à l'article L. 6222-35 du Code du travail pour les salariés en contrat d'apprentissage est étendu aux alternants couverts par un contrat de professionnalisation.

Ce congé doit être positionné dans le mois qui précède les épreuves, après validation du responsable hiérarchique sur la base du calendrier d'alternance fourni par l'établissement d'enseignement.

2. Les congés et absences en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

2.1. Forfait d'absences pour raisons familiales

Les parties conviennent de créer un nouveau droit à absences rémunérées, qui vient simplifier et harmoniser des droits qui étaient jusqu'à présent hétérogènes au sein des différentes Sociétés et selon le statut des salariés. Un nouveau droit unique est ainsi créé, quel que soit la Société, l'âge, l'ancienneté ou le statut des salariés afin de tenir compte du nécessaire besoin d'accompagnement lorsque les salariés se retrouvent confrontés à des difficultés familiales, évolutives tout au long de la carrière.

Ce crédit de droits est d'une durée de :

- 12 jours par an ;
- Ou 15 jours par an pour les parents d'un enfant atteint d'un handicap, sous réserve de fournir une fois par an le justificatif délivré par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Ce crédit de droits à absences est mobilisable par journée entière sur présentation d'un justificatif dans les situations suivantes :

- Enfant(s) malade(s) âgé(s) de moins de 16 ans ou au-delà si l'enfant présente un handicap ;
- Parent(s) malade(s) au sens du père ou de la mère du salarié ;
- Proche aidant au sens de la définition donnée par l'article L. 3142-16 du Code du travail ;
- Accompagnement à la fin de vie d'un parent (au sens du père ou de la mère du salarié), d'un enfant ou du conjoint.

Le forfait d'absences pour raisons familiales se substitue, conformément à l'article XX relatif au champ d'application du présent accord, à tous les droits préexistants ayant le même objet, et notamment aux droits ci-après : congés enfants malades, congé proche aidant, absence parent malade, absence accompagnement fin de vie, absence hospitalisation enfant/conjoint.

Pour bénéficier de ce droit, les salariés doivent fournir les justificatifs suivants qui correspondent à leur situation :

- Dans le cas d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans ou au-delà si l'enfant présente un handicap : un certificat médical mentionnant la présence nécessaire du parent auprès de l'enfant ou un bulletin d'hospitalisation.
- Dans le cas d'un parent malade au sens du père ou de la mère du salarié : un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, accompagné d'une copie du livret de famille ou d'une déclaration sur l'honneur du lien familial unissant le salarié au parent.
- Dans le cas où le salarié est en situation de proche aidant au sens de la définition donnée par l'article L. 3142-16 du Code du travail, les justificatifs suivants sont à fournir, une fois par an :
 - Pour un enfant âgé de moins de 20 ans, à charge au sens du droit de la sécurité sociale : certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident de l'enfant ou du handicap rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants et indiquant, dans la mesure du possible, la durée prévisible de celle-ci.
 - Pour les autres cas :
 - Copie du livret de famille ou déclaration sur l'honneur du lien familial qui unit le salarié à la personne aidée, ou déclaration sur l'honneur de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente (à titre non professionnel) pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne ;
 - Accompagnée d'un des justificatifs suivants :
 - S'il s'agit d'une personne handicapée : copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale

subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% ;

- S'il s'agit d'une personne souffrant d'une perte d'autonomie : copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ;
- Dans le cas de l'accompagnement en fin de vie d'un parent (au sens du père ou de la mère du salarié), d'un enfant, d'un conjoint : certificat médical mentionnant une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou une phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, accompagné d'une copie du livret de famille ou d'une déclaration sur l'honneur du lien familial.

Il est de la responsabilité du salarié de fournir les justificatifs lors de toute demande d'utilisation de ce forfait d'absences, et au responsable hiérarchique de les vérifier avant validation de l'absence.

Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et de l'assimilation de cette période à du temps de travail effectif au titre du calcul des droits liés à l'ancienneté et des congés payés.

Sont exclus du champ d'application du présent article les salariés en contrat de travail temporaire (personnel intérimaire) exerçant leur mission au sein d'une des Sociétés du Groupe.

2.2. Congé pour enfant gravement malade

En cas de maladie grave d'un enfant, les salariés bénéficient d'un congé spécifique qui vient s'ajouter au dispositif du forfait d'absences pour raisons familiales (article 2.1).

Ce congé s'adresse aux parents ayant un enfant à charge au sens du droit de la sécurité sociale, atteint d'une maladie grave au sens de l'article L. 544-1 du Code de la sécurité sociale, constatée par certificat médical, préalablement transmis à la Direction des Ressources Humaines. Ce dernier doit attester de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Au titre de ce congé et en fonction de leurs besoins, les salariés bénéficient de l'aménagement suivant pendant une période maximale d'un an :

- 2 heures d'absence par jour ;
- Ou 2 demi-journées d'absence par semaine ;
- Ou 1 journée d'absence par semaine.

En fonction du besoin, les journées d'absence peuvent être cumulées afin de permettre la prise d'un congé de plusieurs jours ou plusieurs semaines consécutives, dans la limite de 43 jours sur l'année pour un salarié présent sur l'intégralité de l'année. Les modalités d'aménagement de ces absences se font en lien avec la hiérarchie pour tenir compte des contraintes d'organisation du service.

La période d'un an court à compter de la première absence au titre de ce congé.

Le congé est attribué une fois pour un même enfant et pour une même maladie, accident ou handicap. La récurrence ou la rechute est considérée comme une nouvelle maladie.

Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et de l'assimilation de cette période à du temps de travail effectif au titre du calcul des droits liés à l'ancienneté et des congés payés.

2.3. Don de jours de congés

2.3.1. Salariés bénéficiaires

Tout salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier d'un don de jours de repos sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- Être parent d'un enfant gravement malade ou handicapé ;

- Être « proche-aidant » ;
- Être en situation d'accompagnement d'un proche en fin de vie.

2.3.2. Conditions liées à la personne aidée et justificatifs requis

2.3.2.1. Enfant gravement malade ou handicapé

Dans le cas du parent d'un enfant gravement malade ou handicapé, le salarié doit assumer la charge au sens du droit de la sécurité sociale d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié doit fournir un certificat médical identique à celui visé à l'article 2.2 du présent accord.

2.3.2.2. Proche aidant

Dans le cas du « proche-aidant », le salarié doit venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail.

Le salarié doit fournir des justificatifs identiques à ceux visés à l'article 2.1 du présent accord pour le cas du proche aidant.

2.3.2.3. Accompagnement d'un proche en fin de vie

Dans le cas d'un accompagnement d'un proche en fin de vie, le salarié doit accompagner un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le salarié doit fournir des justificatifs identiques à ceux visés à l'article 2.1 du présent accord pour le cas de l'accompagnement à la fin de vie.

2.3.3. Salariés donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié de l'entreprise concernée, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soit son ancienneté, peut effectuer un don de jours de repos.

Conformément à la réglementation en vigueur, ce don est volontaire, irrévocable et effectué sans contrepartie. Il est anonyme à l'égard du salarié bénéficiaire. Le don est effectué par jour entier.

Le salarié peut effectuer un don parmi les jours de congés et de repos disponibles dans ses compteurs, parmi la liste suivante:

- jours de congés payés supplémentaires,
- jours de RTT à disposition du salarié,
- les droits placés au CET (négociation CET à venir),
- congés supplémentaires pour le personnel en situation de handicap.

2.3.4. Procédure

2.3.4.1. Demande du salarié bénéficiaire

Afin de pouvoir bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié doit avoir préalablement positionné ou planifié l'ensemble de ses droits à congés ou à absences, à l'exception des dispositifs spécifiques à la fin de carrière.

Le salarié bénéficiaire établit une demande auprès de la Direction des Ressources Humaines en précisant le nombre de jours souhaité et les dates de début et de fin prévisionnelles de l'absence, en respectant un délai de prévenance minimum de 10 jours ouvrés.

La durée maximale de l'absence autorisée est de 3 mois, éventuellement renouvelable dans la limite d'une fois, sous réserve de l'ouverture d'une nouvelle campagne. La durée de 3 mois correspond à un nombre de 66 jours maximum de droits collectés.

Le salarié peut opter pour une procédure soit anonyme, soit nominative et décider ou non de faire état de l'âge et de l'état de santé de son enfant ou de son proche.

Dans le cas d'un couple travaillant dans la même Société, un seul appel au don est possible pour une même situation. Néanmoins, une alternance dans la prise des jours entre les deux salariés peut être organisée, selon le besoin.

La Direction des Ressources Humaines vérifie que le salarié remplit les conditions prévues aux articles 2.3.1 et 2.3.2 et en informe la hiérarchie concernée.

2.3.4.2. Recueil des dons de jours de repos

La campagne d'appel aux dons se déroule sur une durée maximale de 2 semaines calendaires. Elle s'effectue au sein de l'équipe, du département ou de la fonction d'appartenance du salarié bénéficiaire, selon le besoin et le souhait du salarié.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours recueillis s'avère insuffisant, l'appel aux dons peut être étendu, pour 2 semaines calendaires supplémentaires, en premier lieu à l'établissement puis à toute la Société sur décision de la Direction des Ressources Humaines.

La campagne s'arrête dès lors que le nombre de jours sollicité par le salarié est atteint, dans la limite de 66 jours maximum.

2.3.4.3. Utilisation des jours de repos

Une fois les dons de jours de repos transférés au salarié bénéficiaire, celui-ci peut les utiliser à sa convenance, en une fois ou d'une façon fractionnée, par journée ou demi-journée, en accord avec la hiérarchie pour tenir compte des contraintes d'organisation du service.

Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et de l'assimilation de cette période à du temps de travail effectif au titre du calcul des droits liés à l'ancienneté et des congés payés.

Le salarié s'engage à informer la Direction des Ressources Humaines en cas d'amélioration de la santé de l'enfant qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants, ou en cas d'amélioration de la santé de la personne aidée qui ne répondrait alors plus aux conditions définies à l'article 2.3.1.

2.4. Mesures en faveur de l'accompagnement de la parentalité

2.4.1. Mesures liées à la maternité

2.4.1.1. Aménagement au cours de la grossesse

La salariée bénéficie, à compter de la déclaration de la grossesse et pendant la durée de celle-ci, d'une heure de repos par jour avec maintien de la rémunération.

Sur avis médical du médecin traitant ou du médecin du travail et en accord avec la hiérarchie, ces heures pourront être capitalisées sur une semaine (une demi-journée par semaine) ou une quinzaine (une journée par quinzaine).

Les salariées en forfait-jours sont éligibles à cet aménagement au cours de leur grossesse dans les conditions définies ci-dessus.

2.4.1.2. Congé maternité

La salariée bénéficie pour la naissance d'un ou plusieurs enfants d'un congé maternité dont la durée est augmentée de 5 jours ouvrés au-delà de la durée légale. Les 5 jours ouvrés équivalent à une semaine calendaire en cas d'organisation de travail en semaine incomplète.

La Société assure, pendant toute la durée du congé, un maintien à 100% de la rémunération, sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par la salariée.

2.4.2. Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père ou, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est augmentée de 5 jours ouvrés au-delà de la durée légale. Les 5 jours ouvrés équivalent à une semaine calendaire en cas d'organisation de travail en semaine incomplète.

La prise de ce congé doit se faire conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1225-35 et D. 1225-8 du Code du travail.

La Société assure, pendant toute la durée du congé, un maintien à 100% de la rémunération, sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par le/la salarié(e).

2.4.3. Congé d'adoption

Le salarié, à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un ou plusieurs enfants en vue de son ou de leur adoption, a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption dont la durée est augmentée de 5 jours ouvrés au-delà de la durée légale. Les 5 jours ouvrés équivalent à une semaine calendaire en cas d'organisation de travail en semaine incomplète.

La Société assure, pendant toute la durée du congé, un maintien à 100% de la rémunération, sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçu par le salarié.

2.4.4. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation peut être pris jusqu'aux 4 ans de l'enfant. Le bénéfice du congé parental s'éteint au jour du quatrième anniversaire de l'enfant.

La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum. Durant la durée du congé parental, le salarié a la possibilité de demander 3 renouvellements maximum. Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente.

En cas de naissance simultanée de 3 enfants ou plus, les dispositions légales spécifiques portant sur la durée du congé parental et le nombre de renouvellement s'appliquent.

En cas de congé parental d'éducation faisant suite à une adoption, les dispositions légales s'appliquent si elles sont plus favorables.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté, prise en compte :

- Soit à la date de naissance de l'enfant ;
- Soit à la date d'arrivée dans le foyer d'un enfant de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental d'éducation peut être pris à temps plein ou à temps partiel.

La durée de ce congé est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

2.5. Congés pour événements familiaux

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des autorisations d'absence lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

Les jours d'absences attribués au titre de ces événements sont ceux strictement énumérés par la Convention Collective Nationale applicable à chaque Société.

Pour autant, dans l'application de ces droits, les parties conviennent d'appliquer des modalités supra-conventionnelles pour ce qui concerne les règles de décompte des jours, les définitions du cercle familial et les règles de prise des jours autour des événements.

Ainsi, le présent accord prévoit que toutes les durées exprimées au titre des événements familiaux sont décomptées en jours ouvrés. Les jours doivent être pris par journée entière.

Par ailleurs, afin de tenir compte de l'évolution des schémas familiaux, les parties conviennent de retenir les définitions suivantes pour l'application des droits à événements familiaux :

- **Conjoint** : époux / épouse, partenaire de PACS ou concubin / concubine notoire ;
- **Enfant** : enfant du salarié ou de son conjoint ;
- **Père / mère** : parent ou beau-parent au sens du conjoint du père ou de la mère ;
- **Frère / sœur** : frère ou sœur y compris le demi-frère ou la demi-sœur lorsqu'il y a un parent en commun ;
- **Beau-parent** : parent du conjoint ;
- **Beau-frère / belle-sœur** : frère / sœur du conjoint ou conjoint du frère / de la sœur.

En cas de mariage ou de PACS, les jours doivent être positionnés dans les 2 semaines qui précèdent ou dans les 6 mois qui suivent l'événement civil. Les jours sont fractionnables à l'intérieur de cette période.

Il est entendu que, pour l'événement relatif au PACS et au mariage du salarié, les jours ne sont attribués qu'une seule fois pour une période de 12 mois débutant à compter du premier événement, c'est-à-dire sans cumul possible lorsque les deux événements se produisent avec la même personne sur une période de 12 mois.

En cas de décès, la prise peut avoir lieu jusqu'à 6 mois après la survenance de l'événement. Les jours sont fractionnables à l'intérieur de cette période.

Le salarié en suspension de contrat au moment du fait générateur bénéficie des droits à absences pour événements familiaux à l'issue de la période de suspension, dans la limite de la durée de prise susvisée à compter du fait générateur.

Le salarié peut, conformément aux règles relatives à la pose de congés, accoler des jours de repos à l'une des absences pour événement familial.

Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et de l'assimilation de cette période à du temps de travail effectif au titre du calcul des droits liés à l'ancienneté et des congés payés.

3. Congés non rémunérés

3.1. Dispositions communes aux congés non rémunérés

Afin d'accompagner au mieux le besoin ou le projet du salarié en l'orientant vers le type de congé non rémunéré le plus adapté, l'un des trois congés non rémunérés suivants peut être mobilisé :

- Le congé sabbatique ;
- Le congé de création ou reprise d'entreprise ;
- Le congé de mobilité volontaire sécurisée.

Par exception, la Société se réserve le droit d'autoriser le recours au congé sans solde dans des situations exceptionnelles pour lesquelles les autres types de congés ne répondent pas au besoin.

Les congés non rémunérés susmentionnés, à l'exception du congé sans solde, sont ouverts aux salariés qui, à la date de leur départ en congé :

- Justifient de 6 années d'activité professionnelle et d'une ancienneté minimale de 3 ans dans la Société ou dans le Groupe Airbus ;
- N'ont pas déjà bénéficié dans les 6 dernières années au sein de la Société ou dans le Groupe Airbus d'un congé sabbatique, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé de transition professionnelle, d'un congé sans solde d'une durée d'au moins 6 mois, ou d'un congé de mobilité volontaire sécurisée d'au moins 6 mois ;
- Respectent un délai de prévenance d'au moins 4 mois. Ce délai peut être réduit à 3 mois avec l'accord de la hiérarchie.

Le salarié transmet sa demande à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, en précisant le type, la durée du congé envisagé et la date de prise souhaitée.

Les obligations de non-concurrence, de loyauté et de confidentialité inhérentes au contrat de travail du salarié perdurent pendant la durée des congés susvisés. Ainsi, les salariés ont l'interdiction d'exercer une activité qui puisse concurrencer l'entreprise, directement ou indirectement, ou qui puisse lui porter préjudice.

Dans ce cadre, les salariés qui entendent poursuivre une activité professionnelle pendant l'un des congés susvisés, doivent solliciter l'accord écrit préalable de la Direction en précisant le nom de l'employeur, le poste et la nature des activités envisagées.

Ces suspensions de contrat entraînent par principe la restitution du matériel appartenant à l'entreprise et suspendent l'accès aux sites, conformément aux règles spécifiques édictées au niveau du Groupe ou de chaque Société.

Au moment du départ en suspension de contrat pour une durée au moins égale à 6 mois, un solde des compteurs de congés payés et de JRTT non pris au titre de l'année en cours est réalisé.

3.2. Congés non rémunérés mobilisables

3.2.1. Congé sabbatique

Il s'agit d'un congé pour convenance personnelle accordé au salarié dès lors qu'il répond aux conditions précisées à l'article 3.1 du présent accord.

La durée minimale de ce congé est de 6 mois. Par dérogation aux dispositions légales, le congé sabbatique peut avoir une durée maximale de 15 mois.

La durée initialement établie ne peut pas faire l'objet de modification, sauf accord exceptionnel de la hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines.

Trois mois au moins avant le terme du congé, le salarié doit informer l'employeur de sa décision de réintégrer l'entreprise, ou de rompre son contrat de travail.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

3.2.2. Congé pour création ou reprise d'entreprise

Dès lors qu'il remplit les conditions visées par l'article 3.1 du présent accord, le salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise peut solliciter le bénéfice d'un congé pour création d'entreprise tel que prévu aux articles L. 3142-105 et suivants du Code du travail.

La durée maximale de ce congé est d'un an, renouvelable une fois pour une durée maximum d'un an supplémentaire.

Le salarié informe l'employeur de l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

Trois mois au moins avant le terme du congé, le salarié doit informer l'employeur de sa décision de réintégrer l'entreprise, ou de rompre son contrat de travail.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

3.2.3. Congé de mobilité volontaire sécurisée

Dès lors qu'il remplit les conditions visées par l'article 3.1 du présent accord, le salarié peut solliciter un congé de mobilité volontaire sécurisée.

La durée maximale de ce congé est de 18 mois, fractionnable en deux périodes. Les deux périodes peuvent avoir une durée différente.

L'accord de l'employeur est formalisé par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité sécurisée, ainsi que le délai de trois mois avant le terme du congé dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer la Société.

A l'issue du congé, le salarié qui réintègre la Société retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer sa Société d'origine au terme de la période de mobilité, le contrat de travail est rompu et cette rupture constitue une démission.