

<p style="text-align: center;">ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX CONGÉS DIVERS ET AUX MÉDAILLES DU TRAVAIL</p>

Entre la société Aerospace & Defense Oxygen Systems, dont le siège social est situé au 9, rue de Clémencière - BP 15 38360 SASSENAGE, représentée par Responsable des Ressources Humaines, Roxane Bouteloup,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT : Mme Hélène TROUVE
- Pour la CFE-CGC : M. Mario LAMBEY
- Pour la CGT : M. Jérôme DELMAS

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans un objectif de faire bénéficier à la société Aerospace & Defense Oxygen Systems, de l'harmonisation des congés divers applicables au sein de l'ensemble des établissements de Safran AEROSYSTEMS.

Cet accord a également vocation à s'inscrire dans une démarche plus globale d'adaptation des congés et absences aux évolutions de la société, afin de répondre au mieux aux souhaits et aux besoins des salariés, ainsi que d'adaptation des congés existants aux objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La diversité des congés prévus dans cet accord permet aux salariés plus de flexibilité et de souplesse dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, relatifs aux congés payés et autres congés, ainsi qu'en application des conventions collectives applicables.

Les différents congés et absences prévus dans cet accord sont articulés de la manière suivante : congés payés, congés d'ancienneté, congés pour événements familiaux, congés liés à la parentalité, congés liés à l'enfance et congés liés à la retraite.

Les négociations entre la Direction et les partenaires sociaux se sont tenues dans le cadre de l'accord de substitution entre le 3 octobre et le 16 décembre 2024 et ont abouti à dupliquer l'accord congés divers et médaille du travail au sein de la société Aerospace & Defense Oxygen Systems.

Table des matières	3
ARTICLE 1. CONGÉS PAYÉS	4
ARTICLE 2. CONGÉS D'ANCIENNETÉ	4
ARTICLE 3. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	4
Article 3.1 Mariage ou PACS du salarié	4
Article 3.2 Mariage ou PACS d'un enfant du salarié	4
Article 3.3 Congé de naissance	4
Article 3.4 Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	5
Article 3.5 Décès d'un enfant ou du conjoint ou d'un enfant du conjoint dont le salarié s'occupait de l'éducation	5
Article 3.6 Décès du père, de la mère, ou du conjoint du père ou de la mère ayant concouru à l'éducation du salarié	5
Article 3.7 Décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent (parents du conjoint)	5
Article 3.8 Décès d'un grand-parent ou d'un petit enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	6
Article 3.9 Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ou chez le conjoint	6
ARTICLE 4. CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ	6
Article 4.1 Congé maternité	6
Article 4.2 Congé paternité	6
Article 4.3 Franchise horaire prénatal	7
Article 4.4 Congé allaitement	7
ARTICLE 5. CONGÉS LIÉS À L'ENFANCE	7
Article 5.1 Congé enfant malade	7
Article 5.2 Absence pour rentrée scolaire	7
Article 5.3 Jour de repos pour famille monoparentale	8
Article 5.4 Jour de repos pour parent d'enfant porteur de handicap	8
ARTICLE 6. JOURS DE REPOS POUR NOTIFICATION DE DÉPART À LA RETRAITE	8
ARTICLE 7. MÉDAILLE DU TRAVAIL	9
ARTICLE 8. JOURS DE RESERVE MILITAIRE ET DES SAPEUR-POMPIERS VOLONTAIRES	10
ARTICLE 9. DISPOSITIONS FINALES	10
Article 9.1 Champ d'application de l'accord	10
Article 9.2 Information du personnel	10
Article 9.3 Révision et dénonciation de l'accord	11
Article 9.4 Publicité et dépôt de l'accord	11

ARTICLE 1. CONGÉS PAYÉS

Tout salarié de la Société, cadre ou non-cadre, bénéficie, conformément au Code du travail, de congés payés à hauteur de 25 jours ouvrés par an, équivalents à 30 jours ouvrables annuels.

Les cinq semaines de congés payés sont fractionnables.

ARTICLE 2. CONGÉS D'ANCIENNETÉ

L'ancienneté du salarié, cadre ou non-cadre, au sein du Groupe Safran lui ouvre droit à des congés spécifiques.

Il est établi que les collaborateurs de la société Aerospace & Defense Oxygen System, conservent l'ancienneté acquise précédemment au sein de la société Air Liquide.

En application de l'article L. 3141-10 du Code du travail, les modalités d'acquisition des congés pour les salariés sont les suivantes :

- A partir d'un an d'ancienneté Groupe, le salarié bénéficie de 2 jours de congés d'ancienneté.
- A partir de 3 ans d'ancienneté Groupe, le salarié bénéficie de 3 jours de congés d'ancienneté.
- A partir de 5 ans d'ancienneté Groupe, le salarié bénéficie de 4 jours de congés d'ancienneté.

La période d'acquisition de ces congés s'effectue de la même manière que les congés payés ; l'ancienneté s'apprécie au 1^{er} juin de chaque exercice. Les congés d'ancienneté doivent impérativement être pris, sur validation préalable du manager, avant le 31 mai de l'année N+1 ou positionnés sur le Compte Épargne Temps (CET), selon les modalités prévues par l'accord relatif au CET.

ARTICLE 3. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Les congés pour événements de famille se calculent en jours ouvrés et sont applicables aux salariés cadres et non-cadres de la Société, sur validation préalable du manager.

En outre, le conjoint s'entend comme étant la personne liée par un mariage, par un pacte civil de solidarité (PACS) ou le concubin vivant sous le même toit depuis au moins 1 an.

Article 3.1 Mariage ou PACS du salarié

Le mariage ou la conclusion d'un PACS ouvre droit pour tout salarié de l'entreprise à un congé de 5 jours. Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même. L'octroi de ce congé est subordonné à la présentation au service RH d'une copie de l'acte de mariage ou de PACS a posteriori.

Article 3.2 Mariage ou PACS d'un enfant du salarié

Le mariage ou la conclusion du PACS d'un enfant du salarié ouvre droit pour le salarié de l'entreprise à un congé de 2 jours. Ce congé n'est accordé qu'une fois par an pour un même enfant.

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même. L'octroi de ce congé est subordonné à la présentation au service RH d'une copie de l'acte de mariage ou de PACS a posteriori.

Article 3.3 Congé de naissance

La naissance d'un enfant ouvre droit à un congé obligatoire de 3 jours pour le père ou, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.

Ce congé doit être pris immédiatement après la naissance de l'enfant : le congé commence, au choix du salarié, soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le 1^{er} jour ouvrable suivant.

Pour justifier son droit à congé, le salarié remet au service RH l'acte de naissance de l'enfant, a posteriori.

Conformément à l'article L. 3142-1 du Code du travail, la mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de naissance ne se cumule pas avec le congé de maternité.

Article 3.4 Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

L'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ouvre droit à un congé obligatoire de 3 jours. Ce congé complète les dispositions légales concernant le congé d'adoption.

Ce congé doit être pris immédiatement après l'arrivée de l'enfant : le congé commence, au choix du salarié, soit le jour d'arrivée de l'enfant, soit le 1^{er} jour ouvrable suivant.

Pour justifier son droit à congé, le salarié remet à son service RH une attestation de l'organisme qui lui confie l'enfant, mentionnant la date d'arrivée de l'enfant dans la famille.

Article 3.5 Décès d'un enfant ou du conjoint ou d'un enfant du conjoint dont le salarié s'occupait de l'éducation

Le décès d'un enfant du salarié, du conjoint du salarié ou d'un enfant du conjoint dont le salarié s'occupait de l'éducation ouvre droit à un congé de 10 jours. Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

L'octroi de ce congé est subordonné à la présentation au service RH du certificat de décès, a posteriori.

Article 3.6 Décès du père, de la mère, ou du conjoint du père ou de la mère ayant concouru à l'éducation du salarié

Le décès du père ou de la mère du salarié ou du conjoint du père ou de la mère ayant concouru à l'éducation du salarié ouvre droit à un congé de 5 jours.

L'octroi de ce congé est subordonné à la présentation au service RH, a posteriori :

- Du certificat de décès, dans tous les cas ;
- D'une attestation sur l'honneur, en cas de décès du conjoint du père ou de la mère ayant concouru à l'éducation du salarié, attestant de la participation du conjoint du père ou de la mère à l'éducation du salarié.

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

Article 3.7 Décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent (parents du conjoint)

Le décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent du salarié ouvre droit à un congé de 3 jours.

L'octroi de ce congé est subordonné à la présentation du certificat de décès au service RH, a posteriori.

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

Article 3.8 Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur

Le décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ouvre droit à un congé d'une journée.

L'octroi de ce congé est subordonné à la présentation au service RH du certificat de décès, a posteriori.

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

Article 3.9 Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ou chez le conjoint

L'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant à charge pour le salarié ou chez le conjoint du salarié ouvre droit à un congé de 2 jours.

Ce congé est justifié par la présentation des résultats médicaux / d'un certificat médical de l'enfant ou du conjoint, a posteriori.

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

ARTICLE 4. CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ**Article 4.1 Congé maternité**

Les salariées qui donneraient naissance à un ou plusieurs enfants se verront appliquer les dispositions légales et conventionnelles prévues à cet effet.

Ce congé ne peut en aucun cas impacter le montant de la prime de fin d'année et du 13^{ème} mois du salarié en congé maternité.

Article 4.2 Congé paternité

La naissance d'un enfant ouvre droit à un congé au bénéfice du père de l'enfant ou de la personne vivant en couple avec la mère de l'enfant.

Par exception aux dispositions légales et conventionnelles, et dans un souhait de valoriser la paternité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le congé paternité d'une durée de 25 jours calendaires est rémunéré à 100 %. En cas de naissances multiples, le congé paternité d'une durée de 32 jours calendaires est rémunéré à 100 %.

Pour rappel, parmi les 25 jours calendaires composant le congé paternité en cas de naissance simple, 4 jours calendaires doivent obligatoirement être pris directement après la naissance de l'enfant. Les 21 jours restants sont librement fixés par le salarié concerné dans les 6 mois suivant la naissance.

Ce congé se cumule au congé de naissance, prévu à l'article 3.3 du présent accord, et ne peut en aucun cas impacter le montant de la prime de fin d'année et du 13^{ème} mois du salarié en congé paternité.

Article 4.3 Franchise horaire prénatal

A partir de son 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée, dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, bénéficie d'un temps de repos supplémentaire de 30 minutes par jour, à organiser selon l'état de fatigue. Ce repos est cumulable à la semaine ; la demande devra être faite auprès du service RH.

A partir de son 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée, dont le décompte du temps de travail s'effectue en nombre de jours annuels travaillés, devra impérativement voir sa charge de travail diminuer en concertation avec la salariée. A cet effet, un point systématique doit être prévu entre le Responsable RH et le manager de la salariée concernée.

A compter du 1^{er} jour du 5^{ème} mois de grossesse, toute salariée enceinte a la possibilité de bénéficier d'une journée de repos payée toutes les deux semaines. Ce dispositif n'est pas cumulable avec les dispositifs prévus à compter du 3^{ème} mois de grossesse mentionnés dans le premier paragraphe ci-dessus.

Article 4.4 Congé allaitement

A la suite de la naissance d'un ou plusieurs enfants, la présentation d'un justificatif médical ouvre droit à un congé allaitement d'une durée de deux semaines calendaires rémunérées à 100%, puis trois semaines calendaires rémunérées à 50%.

Appuyée d'un justificatif médical, la salariée, dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, a également droit à une heure par jour rémunérée et comptée comme du temps de travail effectif, pendant une durée d'un an à la suite de ce congé. La salariée, dont le décompte du temps de travail s'effectue en nombre de jours annuels travaillés, devra impérativement voir sa charge de travail diminuer pour la durée d'allaitement demandée, dans la limite d'un an à la suite du congé allaitement et sur justificatif médical. A cet effet, un point systématique doit être prévu entre le Responsable RH et le manager de la salariée concernée.

ARTICLE 5. CONGÉS LIÉS À L'ENFANCE

Article 5.1 Congé enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé, octroyé par an et par salarié, est de 2 jours de congés fractionnables en demi-journée rémunérés à 100% et 2 jours de congés fractionnables en demi-journée rémunérés à 50%.

La durée de ce congé est augmentée d'un jour fractionnable en demi-journée rémunéré à 100%, par an et par salarié, si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant, et ne peut être accordé que si l'entreprise a été préalablement informée de l'existence de l'enfant concerné.

Article 5.2 Absence pour rentrée scolaire

La rentrée des classes d'un enfant, jusqu'à son entrée en 6^{ème} incluse, ouvre droit à une autorisation d'absence de 2 heures pour le salarié concerné, ayant satisfait à la période d'essai. Cette autorisation d'absence pourra être prise par enfant concerné, en cas de jours de rentrée des enfants différents.

Cette autorisation d'absence s'applique à tout salarié dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures et ne peut être accordé que si l'entreprise a été préalablement informée de l'existence de l'enfant concerné.

Les heures prises en charge par l'employeur seront rémunérées et comptées en temps de travail effectif.

Article 5.3 Jour de repos pour famille monoparentale

Tout salarié qui assume seul la charge d'au moins un enfant de moins de 16 ans bénéficie d'un congé de 2 jours par an, fractionnable en demi-journées.

Par famille monoparentale, il faut entendre le salarié célibataire, divorcé, séparé, veuf ayant un ou des enfants à charge.

L'octroi de ce congé ne peut être accordé que si l'entreprise a été préalablement informée de l'existence du ou des enfants.

Ce congé est cumulable avec le congé prévu à l'article 5.4 décrit ci-dessous, pour parent d'enfant porteur de handicap.

Article 5.4 Jour de repos pour parent d'enfant porteur de handicap

Tout salarié parent d'un enfant porteur de handicap, à sa charge et avec un taux d'incapacité au moins égal à 50% bénéficie d'un congé de 2 jours par an, fractionnable en demi-journées.

L'octroi de ce congé ne peut être accordé que si l'entreprise a été préalablement informée de l'existence de l'enfant concerné. Le salarié doit également transmettre au service RH le certificat médical attestant du taux d'incapacité de son enfant porteur de handicap.

Par ailleurs, comme mentionné à l'article 5.3, si un salarié assume seul la charge d'au moins un enfant porteur de handicap avec un taux d'incapacité au moins égal à 50%, celui-ci pourra bénéficier de 4 jours par an, fractionnables en demi-journées, sur présentation des justificatifs mentionnés ci-dessus.

ARTICLE 6. JOUR DE REPOS POUR NOTIFICATION DE DÉPART À LA RETRAITE

Afin d'anticiper au mieux les départs à la retraite et d'assurer le maintien et le transfert des compétences au sein de l'entreprise, celle-ci a besoin de connaître suffisamment tôt les départs à la retraite.

Les salariés partant à la retraite et notifiant par écrit et de manière irrévocable au service RH leur date de départ à la retraite, au moins 6 mois avant la date de départ effectif majorés des jours de congés pris avant le départ à la retraite, pourront bénéficier d'un congé à hauteur de 10 jours d'absence autorisée rémunérée, afin de permettre d'organiser la cessation d'activité.

L'octroi de ces jours d'absence autorisée n'est pas cumulable avec les mesures financières suivantes prévues par l'accord Sénior Groupe applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord : le Temps Partiel Aidé et l'abondement du CET.

ARTICLE 7. MÉDAILLE DU TRAVAIL

La médaille du travail est une distinction honorifique prévue au niveau national, qui a notamment pour but de récompenser l'ancienneté de services d'un salarié. Le salarié peut faire la demande lui-même en complétant le Cerfa afférent.

Au-delà de l'attribution du titre honorifique, la Direction souhaite récompenser ses salariés en leur octroyant un forfait ainsi que des jours de congés supplémentaires :

- La médaille Argent (pour travail d'une durée de 20 ans) ouvre droit à un forfait de 360 €, augmenté de 14 € par année d'ancienneté dans le Groupe Safran accumulée par le salarié. Cette médaille ouvre également droit à un jour de congé par an.
- La médaille Vermeil (pour travail d'une durée de 30 ans) ouvre droit à un forfait de 400 €, augmenté de 14 € par année d'ancienneté dans le Groupe Safran accumulée par le salarié. Cette médaille ouvre également droit à 2 jours de congé par an.
- La médaille Or (pour travail d'une durée de 35 ans) ouvre droit à un forfait de 460 €, augmenté de 17 € par année d'ancienneté dans le Groupe Safran accumulée par le salarié. Cette médaille ouvre également droit à 4 jours de congé par an.
- La médaille Grand Or (pour travail d'une durée de 40 ans) ouvre droit à un forfait de 520 €, augmenté de 17 € par année d'ancienneté dans le Groupe Safran accumulée par le salarié. Cette médaille ouvre également droit à 5 jours de congé par an.

Le montant du forfait médaille et du point d'augmentation par année d'ancienneté dans le Groupe fera l'objet d'une revalorisation dans le cadre des Négociations Obligatoires d'Entreprises (NOE).

Pour rappel, la médaille est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation, du préfet à l'occasion des 1^{er} janvier et 14 juillet de chaque année. Par conséquent, le dossier doit parvenir à son destinataire :

- Pour obtenir la médaille le 14 juillet, avant le 1^{er} mai ;
- Pour obtenir la médaille le 1^{er} janvier, avant le 15 octobre de l'année précédente.

Compte tenu de ces délais, le congé médaille sera attribué au 1^{er} juin suivant la réception du diplôme. La prime sera versée sur la paie du mois de décembre.

Les congés médaille doivent impérativement être pris, sur validation préalable du manager, avant le 31 mai de l'année N+1 ou positionnés sur le Compte Épargne Temps (CET), selon les modalités prévues par l'accord relatif au CET.

ARTICLE 8. JOURS DE RÉSERVE MILITAIRE ET DES SAPEUR-POMPIERS VOLONTAIRES

Les parties rappellent que des conventions ont été signées par le Groupe Safran et les Ministères de l'Intérieur et des Armées, afin de favoriser l'engagement des salariés réservistes et sapeur-pompiers volontaires en leur permettant notamment de s'absenter tout en maintenant leur rémunération. Les conventions sont accessibles sur l'intranet du Groupe.

ARTICLE 9. DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour objet de faire bénéficier à la société Aerospace & Defense Oxygen Systems, les avantages négociés par accord en 2022 en matière de congés et applicables au sein de Safran AEROSYSTEMS, en vue de l'intégration de la société à horizon 2027.

Les usages, notes internes et pratiques sur des thèmes identiques à ceux traités dans le présent accord cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les dispositions du présent accord se substituent à tout accord Air Liquide, dispositions conventionnelles, usages ou engagement unilatéral applicables au sein d'Aerospace & Defense Oxygen Systems et relatifs aux congés entendus largement et aux médailles du travail, à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} juin 2025.

Article 9.2 Information du personnel

Le personnel est informé, par affichage dans les locaux de la société Aerospace & Defense Oxygen Systems, de l'existence du présent accord et de son contenu.

Une copie du présent accord sera également tenue à la disposition des salariés auprès du service des Ressources Humaines et sera consultable sur ADP.

Article 9.3 Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé, sous la forme d'un avenant.

En outre, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 9.4 Publicité et dépôt de l'accord

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé par voie dématérialisée, sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et cela à l'initiative de la Direction d'Aerospace & Défense Oxygen Systems dans un délai de 15 jours.

Fait à Sassenage, le 18/03/2025

Pour Aerospace & Defense Oxygen Systems,**Roxane BOUTELOUP**

Responsable Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales,**CFDT**

Mme Hélène TROUVE

CFE-CGC

M. Mario LAMBEY

CGT

M. Jérôme DELMAS