

ACCORD DE GROUPE RELATIF A LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT
--

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par le Directeur Groupe des Ressources Humaines et le Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes :

- la CFDT
- la CFE-CGC
- la CGT
- FO

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit la possibilité pour l'employeur d'octroyer à certains de ses salariés une prime exceptionnelle dite « de pouvoir d'achat », exonérée de toutes charges sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu.

Le versement de cette prime n'a en aucun cas pour objet de se substituer aux augmentations de salaires et primes prévues par les accords de branche ou d'entreprise, ou par les usages de l'employeur.

Safran a souhaité s'inscrire dans le cadre de cette loi et a négocié, au travers du présent accord de Groupe, uniquement les modalités d'attribution de cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Article 1 – Périmètre de l'accord

Le présent Accord de Groupe s'applique à Safran et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'Article L.233-16 du Code de commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord de Groupe au jour de sa signature figure en Annexe.

Le présent Accord de Groupe bénéficie à l'ensemble des salariés tels que définis à l'Article 2 ci-après.

Article 2 – Bénéficiaires

La prime exceptionnelle est versée aux salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- Bénéficier d'un contrat de travail au 31 décembre 2018¹ ;
- Avoir perçu, au titre de l'année 2018, une rémunération brute totale² inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC 2018, soit 53 944,80€.

Article 3 – Montant de la prime

3.1 Modulation selon le niveau de rémunération

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3.2, le montant de la prime est fixé de manière progressive, selon les niveaux de rémunération suivants :

- **350€** pour les salariés ayant perçu, en 2018, une rémunération annuelle brute :
 - strictement inférieure à 53 944,80€, soit la valeur de 3 SMIC 2018 ;
 - et égale ou supérieure à 44 954€, soit la valeur de 2,5 SMIC 2018,

¹ Sont notamment considérés comme bénéficiaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 les salariés dont le contrat est suspendu mais non rompu au 31 décembre 2018.

² La rémunération visée correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales définies à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

- **500€** pour les salariés ayant perçu, en 2018, une rémunération annuelle brute :
 - o strictement inférieure à 44 954€, soit la valeur de 2,5 SMIC 2018 ;
 - o et égale ou supérieure à 35 963,20€, soit la valeur de 2 SMIC 2018,
- **650€** pour les salariés ayant perçu, en 2018, une rémunération annuelle brute :
 - o strictement inférieure à 35 963,20 €, soit la valeur de 2 SMIC 2018 ;
 - o et égale ou supérieure à 26 972,40€, soit la valeur de 1,5 SMIC 2018,
- **800€** pour les salariés ayant perçu, en 2018, une rémunération annuelle brute :
 - o strictement inférieure à 26 972,40 €, soit la valeur de 1,5 SMIC 2018.

Rémunération annuelle brute 2018	Inférieure à 1,5 SMIC (valeur 2018)	Entre 1,5 et 2 SMIC (valeur 2018)	Entre 2 et 2,5 SMIC (valeur 2018)	Entre 2,5 et 3 SMIC (valeur 2018)
	< 26 972,40 €	≥ 26 972,40€ et < 35 963,20€	≥ 35 963,20€ et < 44 954€	≥ 44 954€ et < 53 944,80€
Montant de la prime	800€	650€	500€	350€

3.2 Modulation selon le temps de présence effectif en 2018

Le montant de la prime, tel que défini en application des dispositions de l'article 3.1, vise les salariés bénéficiaires qui ont été présents en continu dans l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.

Sont considérés comme du temps de présence effective donnant lieu au versement du montant de la prime tel que défini ci-dessus (sans modulation) les congés suivants :

- Congé de maternité,
- Congé de paternité,
- Congé d'adoption,
- Congé parental d'éducation,
- Congé pour enfant malade,
- Congé de présence parentale,
- Congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade.

Il en est de même pour:

- les absences ayant donné lieu à un maintien de salaire total ou partiel (exemple : absence maladie rémunérée...),
- les absences au titre du congé solidarité prévu à l'article 4.8 de l'accord Groupe relatif au contrat de génération Safran,
- les suspensions de contrat de travail pour invalidité.

Pour les salariés absents au cours de l'année 2018, à l'exception des cas énumérés ci-dessus, le montant de la prime est calculé *prorata temporis*, en fonction de la durée de présence effective dans l'entreprise.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié bénéficiaire a été embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dans le courant de l'année 2018 à l'issue d'une période de travail temporaire effectuée au sein de la même société, le montant de la prime est calculé en tenant compte de cette période de travail temporaire effectuée en 2018.

3.3 Montant minimum de prime pour les salariés bénéficiaires

La modulation prévue par l'article 3.2 ne peut avoir pour effet de verser aux salariés bénéficiaires un montant inférieur à 200€.

Article 4 – Versement de la prime

La prime sera versée sur la paie du mois de mars.

Conformément aux dispositions de la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, elle ne donne lieu à aucune cotisation et contribution sociale et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Article 5 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2019. A compter de cette date, il cessera de produire tout effet et ne pourra pas se poursuivre dans le cadre d'un accord à durée indéterminée.

Article 6 – Conditions de révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux règles légales en vigueur.

Article 7 – Modalités de dépôt

Le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DIRECCTE en version électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 29 janvier 2019

Pour SAFRAN :

Directeur Groupe des Ressources Humaines

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- CFDT : M.
M.
M.
M.

- CFE-CGC : M.
M.
M.
M.

- CGT : M.
M.
M.
M.

- FO : M.
M.
M.
M.

Annexe : liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord
--

- Airfoil Advanced Solutions
- International Services Electronique Informatique
- Safran
- Safran Aero Composites
- Safran Aerosystems
- Safran Aircraft Engines
- Safran Ceramics
- Safran Coating
- Safran Electrical & Power
- Safran Electronics & Defense
- Safran Engineering Services
- Safran Filtration Systems
- Safran Helicopter Engines
- Safran Landing Systems
- Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Power Units
- Safran Reosc
- Safran Seats
- Safran System Aerostructures
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems
- Zodiac Actuation Systems

- Zodiac Aero Duct Systems
- Zodiac Aero Electric
- Zodiac Aerospace Services Europe
- Zodiac Aerotechnics
- Zodiac Cabin Interiors Europe
- Zodiac Data Systems
- Zodiac Fluid Equipment
- Zodiac Hydraulics

CFE-CGC Safran