

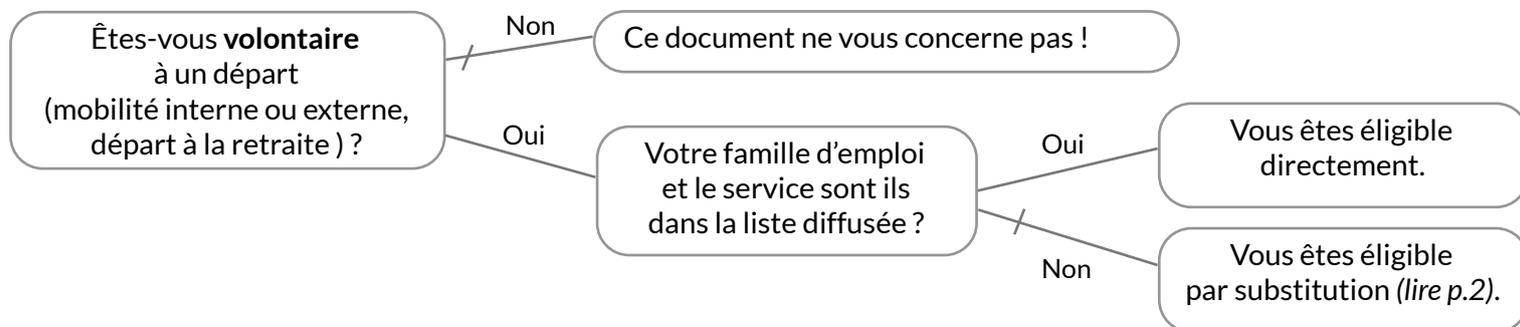


3 min pour comprendre : l'accord de Rupture Conventionnelle Collective

Dans un contexte économique complexe, Airbus Defence & Space a choisi de mettre en place une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) dans le cadre du plan de compétitivité «PROTON». Ce guide pratique a pour vocation d'informer les salariés sur les modalités de cette RCC, en détaillant les conditions d'éligibilité, le calendrier, les mesures d'accompagnement ainsi que les dispositifs financiers et sociaux associés.

La RCC vise à permettre aux salariés **volontaires** de quitter l'entreprise dans des conditions négociées et sécurisées. L'objectif est de concilier les impératifs de compétitivité de l'entreprise avec la préservation des droits des salariés.

1. Éligibilité à la RCC



Conditions générales :

- Être salarié en CDI chez Airbus Defence & Space SAS.
- Justifier d'une ancienneté Groupe d'au moins 1 an à la date de candidature.
- Ne pas être en situation de longue maladie (invalidité 2ème ou 3ème catégorie).

Les exclusions :

- Les salariés dont les classes d'emplois sont 17 et 18 (Top Managers).
- Les salariés en procédure de licenciement, rupture conventionnelle individuelle ou en cours de préavis.
- Les salariés ayant notifié leur démission ou demande de départ à la retraite.
- Les salariés bénéficiant de mesures spécifiques de fin de carrière (sauf exceptions).
- Les salariés disposant de compétences rares ou dont le départ causerait des difficultés opérationnelles.



Flashez-moi
pour
télécharger
l'appli



www.fo-airbus-ds-rp.fr

Vos élus : Stéphanie Assimon - Marc Lemaire - Jérémy Lafontaine
Arnaud Colin - Yohann Burdeyron - Serge Wilson - Lynda Benchabane -
Représentant syndical au CSE : Bertrand Besse
Représentants de la Vie Sociale : Daniel Montoya
Délégués Syndicaux : Grégory Vernon - Marc Lemaire - Stéphanie Assimon
Jean Damien Bloquet (coordinateur adj FO Airbus)

fometapole@airbus.com

👉 Précisions pour l'éligibilité par substitution

Le départ permet la mobilité interne d'un salarié directement concerné par les suppressions de poste, sous condition de compétences adaptées ou formation. (lire aussi note page 5).

➤ 2. Calendrier de mise en oeuvre

Le dispositif a été validé par l'administration française compétente. Quelques dates importantes à retenir :

- Période de dépôt des candidatures : à partir du 5 mai 2025 jusqu'au 11 mai 2026 18h.
- Dernier comité de site : le 15 mai 2026.
- Départs effectifs : À partir du 1er juin 2025 et jusqu'au 30 juin 2026 inclus (ou 30 juin 2028 fin de carrière avec CET).

➤ 3. Mesures d'accompagnement

L'accord identifie **3 parcours** : au travers d'une **mobilité interne** ou **externe (départ de l'entreprise)**, ou d'une **fin de carrière (départ retraite)**.



Les mesures dépendent du parcours que vous aurez choisi :

Mobilité interne (ADS Elancourt / Toulouse ou entité du groupe Airbus en France ou International)

- Repositionnement possible au sein d'Airbus ou du Groupe, en France ou à l'international.
- Accompagnement par une cellule mobilité RH (projet professionnel, CV, entretiens).
- Formation d'adaptation (jusqu'à 3000€ HT).
- Conditions spécifiques pour la mobilité géographique :

- * Garantie de reprise d'ancienneté.
- * Pas de période d'essai en cas de mutation interne.
- * Accompagnement pour les frais de déménagement, de transport et de logement.
- * Aide à la recherche de logement par un prestataire externe.
- * Participation aux frais de transport pendant 24 mois.

Mobilité externe (vous quittez ADS et le groupe Airbus)

3 sous-parcours sont possibles dans ce cas : **Embauche, Entrepreneuriat ou Projet professionnel qualifiant.**

- ➔ **Embauche et Entrepreneuriat** : Si vous signez un contrat CDI ou CDD d'au moins 6 mois consécutifs (temps plein ou partiel) ou décidez de créer ou reprendre une entreprise, d'exercer une profession libérale réglementée, de devenir auto-entrepreneur, de monter un projet de micro-entreprise ou de développer une entreprise déjà créée.

Les conditions sont les suivantes (entrepreneuriat):

- Prime financière de 15 000 €.
- Prime supplémentaire de 2 000 € pour les projets «verts» **(c'est une prime obtenue par FO en 2018)**.
- Prime de 3 000 € par recrutement d'un salarié ADS éligible au sein des services concernés par les suppressions d'emploi.
- Accompagnement par Airbus Développement.

Justificatifs demandés : Promesse d'embauche valide ou contrat de travail signé pour le sous-parcours Embauche. Extrait K-BIS ou déclaration au registre de commerce pour le sous-parcours Entrepreneuriat.

!! Nota : les SCI, association ou GIE ne sont pas des projets éligibles de même que le rachat de parts dans une entreprise déjà contrôlée par le salarié.

➡ Projet professionnel qualifiant Si vous avez un projet professionnel qualifiant (suivre une formation qualifiante ou diplômante permettant une reconversion ou une évolution professionnelle qui mène à un emploi).

Prise en charge du coût de cette formation dans la limite de 8 000 euros HT.

Justificatifs demandés : (attestation d'inscription et devis ou convention de formation). Les coûts d'inscription et pédagogiques inclus sont versés directement à l'organisme de formation. Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement afférents à la formation suivie ne sont pas pris en charge par l'Entreprise.

Fin de carrière

Il est important de connaître votre date de départ à taux plein !

👉 Départ à taux plein	👉 Départ à l'âge légal
Si votre date à taux plein se situe avant le 1^{er} juillet , vous devez liquider votre retraite au plus tard le 1 ^{er} juillet 2026. Si elle se situe après vous devez liquider votre retraite à la date du taux plein et au plus tard le 1 ^{er} juillet 2028.	Si votre âge légal se situe avant le 1^{er} juillet , vous devez liquider votre retraite au plus tard le 1 ^{er} juillet 2026. Si il se situe après vous devez liquider votre retraite à la date de votre âge légal et au plus tard le 1 ^{er} juillet 2028.

Il est à noter que pour tout départ après le 30 juin 2026, la période allant du 30 juin 2026 à la liquidation de votre retraite doit être couverte en totalité par votre CET.

Exemples :

Si un salarié atteint l'âge légal de retraite le 1^{er} février 2026 :

- Il peut liquider sa retraite au 1^{er} février. Il peut s'il le souhaite poser du CET Long Terme avant qui sera abondé.
- Il peut reporter la liquidation de sa retraite au-delà du 1^{er} février 2026 mais avant le 1^{er} juillet 2026. Dans ce cas s'il souhaite poser du CET Long Terme avant, celui-ci ne sera pas abondé.

Si un salarié atteint l'âge légal après le 1^{er} juin 2026 :

- Il doit liquider sa retraite le 1^{er} jour du mois suivant sa date anniversaire. Il peut s'il le souhaite poser du CET Long Terme avant qui sera abondé.

👉 Aide au rachat de trimestres

Dans le but d'anticiper le départ à la retraite ou compléter la période d'assurance, vous pouvez bénéficier d'une aide jusqu'à 10 000 € pour le rachat de 2 trimestres.

Justificatifs requis : demande de rachat et notification d'admission.



4. Indemnités de Rupture

Dans le cadre du parcours mobilité externe (départ de l'entreprise) ou d'une fin de carrière, vous serez amené à signer un accord de Rupture Conventionnelle incluant des indemnités de rupture basées sur votre ancienneté groupe.

Celles-ci sont exonérées de cotisations et de contributions sociales, dans la limite de 94200 €, et aussi d'une imposition sur le revenu en totalité. Ce qui n'est pas le cas dans une Rupture Conventionnelle Individuelle ni une fin de carrière avec IDR (Indemnité de Départ à la Retraite) hors d'une RCC.

- 📌 L'indemnité de rupture du contrat dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective en cas de **départ en mobilité externe** sera égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon le calcul le plus favorable pour le salarié.
- 📌 Dans le cadre du **départ fin de carrière**, l'indemnité repose sur le calcul le plus favorable pour le salarié entre l'indemnité légale de licenciement ou l'Indemnité de Départ à la Retraite de l'accord Groupe + 1 mois de salaire.
- 📌 Les dispositions relatives au calcul des indemnités de départ pour les salariés en groupe fermés, stipulées dans l'article 10.3 de l'Accord Groupe des salariés du Groupe Airbus du 10 février 2023, sont applicables.

Rappel du calcul de l'Indemnité de Départ Conventionnelle

	Ancienneté	Calcul
Cadres F à I	< 8 ans	1/4 ^e de mois de salaire* par année d'ancienneté. Pour une ancienneté entre 8 mois et 1 an, le calcul se fera au prorata. De même pour les années non-entières, les mois seront comptabilisés au prorata. ex 15 ans et 8 mois.
	> 8 ans	1/5 ^e de mois de salaire* par année d'ancienneté jusqu'à 7 ans inclus + 3/5 ^e de mois de salaire* à compter de la 8 ^e année. De même pour les années non-entières, les mois seront comptabilisés au prorata. ex 15 ans et 8 mois.
Mensuels A à E		1/4 ^e de mois de salaire** par année d'ancienneté jusqu'à 9 ans inclus + 1/3 ^e de mois de salaire** à compter de la 10 ^e année. Pour une ancienneté entre 8 mois et 1 an, le calcul se fera au prorata. De même pour les années non-entières, les mois seront comptabilisés au prorata. ex 15 ans et 8 mois.

*Salaire** = moyenne de la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois incluant Prime anc + Part variable annuelle

*Salaire*** = moyenne de la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois incluant Prime anc + 13^e mois

Majoration et plancher sur l'indemnité pour les cadres (F à I)

- Majoration de 20% si le salarié est âgé de 50 ans à moins de 55 ans et si il a plus de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieure à 3 mois de salaire
- Majoration de 30% : si le salarié est âgé de 55 ans à moins de 60 ans et si il a plus de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieure à 6 mois de salaire

!! Nota : Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas excéder 18 mois de salaire.

Minoration sur l'indemnité pour les cadres (F à I)

L'indemnité de licenciement est minorée de :

- 5% pour les salariés âgés de 61 ans
- 10% pour les salariés âgés de 62 ans
- 20% pour les salariés âgés de 63 ans
- 40% pour les salariés âgés de 64 ans

!! Nota : La minoration ne peut porter l'indemnité de licenciement à un niveau inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Rappel du calcul Indemnité de Départ à la Retraite

	Calcul
Cadres & Mensuels	1/5 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/10 ^e de mois de salaire à compter de la 25 ^e année.

Salaire Cadre= moyenne de la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois incluant Prime anc + Part var annuelle
 Salaire Mensuel= moyenne de la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois incluant Prime anc + 13^e mois`

Il est à noter qu'une décote ou surcote pourra vous être appliquée en fonction de votre âge.

5. Déposer sa candidature

La candidature se fait auprès des Ressources Humaines (HRBP) selon la procédure communiquée par la Direction et à partir du 5 mai.

Dès que le dossier est complet et après vérification du respect des critères, le volontaire reçoit une date prévisionnelle de l'analyse de sa demande par le Comité de Site. La demande est présentée quel que soit l'avis du manager ou de la HRBP.

Le salarié dont la candidature aura été validée par le Comité de Site, sera informé par un courrier électronique dans un délai de 3 jours ouvrés. Le Comité de Site se réunit une fois par mois.

Le cas de la substitution

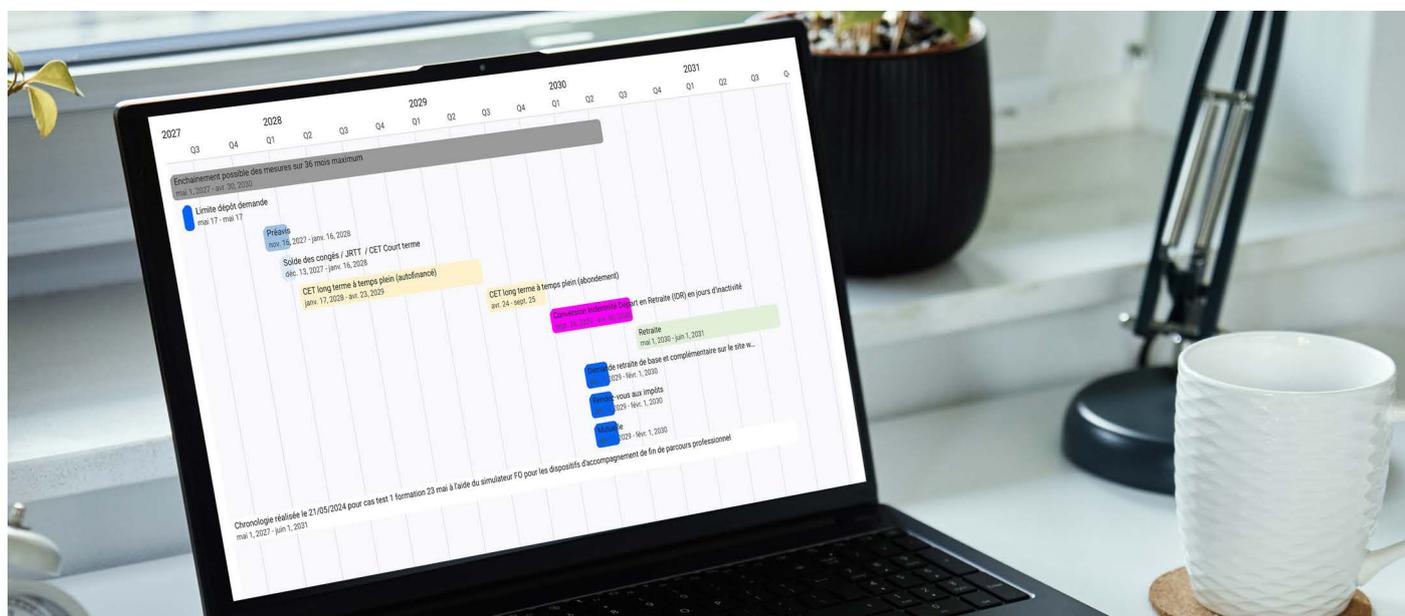
Le salarié volontaire non éligible informe son HRBP qui inscrit dans une liste le poste potentiellement disponible. Cette liste sera consultable par les salariés et mise à jour régulièrement.

Le ou les salariés concernés et éligibles devront informer leur HRBP de leur intérêt pour réaliser la substitution. En cas de consensus trouvé, le dossier sera instruit.

Critères de départage entre candidats

N'hésitez pas à nous consulter pour établir un retroplanning personnalisé, tenant compte de votre CET Long terme et des spécificités définies par l'accord du statut social des salariés Airbus France négocié et signé par FO.

Nous sommes le seul syndicat à avoir un outil aussi développé.



Le Comité de Site arbitra les situations pour lesquelles le nombre de volontaires, apprécié au sein de chaque organisations/sigles et par famille d'emploi, est supérieur au nombre de postes supprimés dans ce groupe.

Pour cela, des ordres de priorités ont été définis :

1. Volontaire pour une mobilité interne
2. Volontaire à l'aménagement de sa fin de carrière
3. Volontaire au départ (mobilité externe).

Il sera tenu compte également de l'éligibilité du salarié. La date de réception (jour et heure du mail d'envoi du dossier complet) la plus ancienne servira si les critères ci-dessus n'ont pas permis d'arbitrer.

Y a-t-il des quotas ?

Initialement, le nombre de suppressions pour la France était de 531. En tenant compte des évolutions telles que les suppressions déjà enregistrées ainsi que des 40 postes sauvegardés au titre de l'Accord de Compétitivité, la RCC porte sur 394 postes (325 sur Toulouse et 69 sur Elancourt). Une répartition prévisionnelle des suppressions de postes dans les différents parcours est définie ainsi par accord.

	Volume maximal par mesure
Parcours mobilité interne	: Entre 120 et 130
Parcours mobilité ext (départ)	: Entre 100 et 110
Parcours fin de carrière	: Entre 150 et 160

Rappels sur les conditions d'accompagnement en cas de mobilité

Un package contenant 6 points :

1. Un forfait financier
2. Une aide au logement
3. Une aide à la recherche d'emploi pour le conjoint
4. Un voyage de reconnaissance
5. Une participation aux frais de déménagement
6. Une participation aux frais de transports en commun ou de co-voiturage

Le forfait permet de couvrir l'ensemble des frais inhérents (hor déménagement). Il est versé en une fois à la date d'effet de la mobilité du salarié.

Il est fonction de votre statut et du nombre d'enfants :

Célibataire : 3 mois de salaire bruts - Couple (marié, concubinage déclaré ou pacsé) : 4 mois
Couple ou parent isolé avec 1 ou 2 enfants : 4 mois + 10000 € bruts -
Couple ou parent isolé avec 3 enfants ou plus : 4 mois + 15000 € bruts.

Une participation aux frais de déménagement se décline ainsi :

Célibataire : 2880 HT - Couple : 3350 HT
Famille (parent isolé ou couple avec un enfant à minima) : 4320 HT.

+ 2 jours de congés sont attribués dans les 15 jours qui entourent le déménagement.

Nous consulter pour le détail du package.

	Mobilité externe			Parcours retraite		
	Mobilité interne	Salarial	Entrepreneuriat	Projet personnel qualifiant	Sans positionnement CET avant retraite	Avec positionnement CET Longue Durée avant la retraite
Impact sur le contrat de travail	Signature d'un avenant ou d'une clause de mobilité (CMC) en cas de mobilité en France	Rupture du contrat du fait de la signature de la Rupture Conventionnelle (15 jours délai rétractation)				
Indemnité	-	Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon le calcul le plus favorable pour le salarié.				
Mesures	<p>Accompagnement cellule mobilité</p> <p>Accompagnement mobilité géographique</p> <p>Formation d'adaptation (jusqu'à 3000€ HT)</p>	-	<p>Prime création Entreprise (15000€ + 2000 € prime verte si éligible)</p> <p>Accompagnement en cas d'embauche d'un salarié ADS</p> <p>Accompagnement Airbus Développement et/ou cabinet spécialisé</p>	<p>Prise en charge des frais pédagogiques et coûts d'inscription (budget 8000 €)</p>	<p>Départ retraite au plus tard le 1er juillet 2026</p> <p>Possibilité de rachat de trimestres (2 trimestres max budget 10000 € max)</p>	<p>Départ retraite au plus tard le 1er juillet 2028</p> <p>Possibilité de rachat de trimestres (2 trimestres max budget 10000 € max)</p> <p>Positionnement CET longue durée à compter du 1er juillet 2026 au plus tard pour couvrir la période</p>

