



**ACCORD SUR L'EGALITE ET LA MIXITE
PROFESSIONNELLES AU SEIN DU GROUPE AIRBUS EN
FRANCE**

Entre

Airbus SE, représentée par Monsieur Philippe PEZET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation,

d'une part,

et

Les organisations syndicales, représentatives au niveau national et dans le groupe, en la personne des Coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

DD

MM BT

P



CE

Préambule

Conformément aux dispositions du code du travail et de l'accord de groupe Airbus relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018, la direction du Groupe Airbus a décidé d'engager la négociation périodique obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties à la négociation, constatant la nécessité de faire évoluer les dispositions actuellement applicables en matière d'égalité et de mixité professionnelles, réaffirment par le présent accord, leur volonté de définir les politiques et de mettre en place les actions permettant d'appliquer concrètement le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel et de favoriser la mixité au sein du Groupe Airbus.

Depuis 2002, les accords et plans d'actions mis en place au niveau du Groupe Airbus et des entreprises ont permis d'élaborer un cadre politique et des mesures sociales communes et pérennes.

Le Groupe Airbus se donne comme ambition aujourd'hui de :

- ✓ S'engager sur la parité et donner plus d'accès aux femmes à des postes (techniques ou managériaux) à fortes responsabilités ;
- ✓ Atteindre une égalité salariale et une égalité de déroulement de carrière en accompagnant et en organisant les parcours professionnels ;
- ✓ Partager une culture de l'égalité en travaillant sur les stéréotypes pour promouvoir une égalité Femmes/Hommes ;
- ✓ Favoriser une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle au travers de l'organisation du travail, des conditions de travail et de la gestion de la parentalité ;
- ✓ Promouvoir et favoriser la mixité des métiers.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés de plus de 50 salariés comprises dans le périmètre d'application de l'accord groupe relatif au périmètre social du Groupe Airbus.

Article 2 - Cadre légal

Conformément à l'article L. 2242-17 du code du travail l'accord prévoit notamment :

- des actions permettant une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ; (ces dispositions figurent dans le domaine « articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale » visé à l'article R2242-2 du code du travail et traité à l'article 3.5 du présent accord)
- des objectifs et des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (article 3);
- des actions permettant de prévenir tout acte ou situation potentiellement discriminatoire (article 4) ;
- des actions destinées à garantir le droit d'expression (article 6).

Les autres thèmes prévus par l'article L.2242-17 ne font pas l'objet de dispositions particulières car il a été constaté lors de cette négociation qu'ils faisaient déjà l'objet d'accords d'entreprise ou de groupe, conclus dans le respect de la réglementation relative à la négociation obligatoire en entreprise (articles L2242-1 et suivants du code du travail).

Article 3 - Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sur la base d'une analyse comparative de la situation du personnel féminin et masculin dans le Groupe établie à partir d'éléments quantitatifs et objectifs, sont définis au présent accord des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre pour les années 2019, 2020, 2021 et 2022. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Conformément à l'article R2242-2 du code du travail, ces objectifs et plans d'actions s'articulent autour de plusieurs domaines d'actions. Les parties signataires ont retenu les 5 domaines suivants :

- ✓ Le recrutement
- ✓ La formation
- ✓ La rémunération
- ✓ La promotion professionnelle
- ✓ L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

3.1 Recrutement

3.1.1 Bilan de l'accord précédent

Les parties constatent que l'objectif de recrutement de femmes chez les Ingénieurs et Cadres défini dans l'accord précédent est presque atteint (31,43% pour un objectif de 33%). Ce pourcentage de femmes parmi les recrutements a évolué positivement tout au long de la période d'application de l'accord.

Le pourcentage de femmes parmi les non cadres reste faible chez les ouvriers et les techniciens.

3.1.2 Objectifs

Le groupe Airbus se fixe les objectifs suivants :

- ✓ Encourager la mixité dans l'ensemble des métiers du Groupe sur toutes les catégories professionnelles et plus spécifiquement, tendre vers la parité dans toutes les catégories professionnelle et respecter les objectifs minimaux suivants au niveau du Groupe :
 - 35% minimum de recrutements de femmes dans la population Ingénieurs et Cadres au niveau du Groupe ;

- 15% minimum de recrutements de femmes dans les populations techniciens, ouvriers et Maîtrise atelier au niveau du Groupe ;
- ✓ Sensibiliser l'ensemble des recruteurs du Groupe aux problématiques de la « Diversité » afin de déployer une politique cohérente au sein du Groupe ;
- ✓ Accroître la part des femmes sélectionnées pour les entretiens de recrutement (short list) par une sensibilisation des recruteurs et des managers ;
- ✓ Elargir l'information et la sensibilisation dans les collèges pour faire émerger chez les jeunes filles notamment l'intérêt vers nos métiers dès le plus jeune âge ;
- ✓ Poursuivre l'intégration des étudiant(e)s, des stagiaires ou des alternant(e)s via les stages obligatoires ou les périodes de professionnalisation dans le cadre d'une formation ;
- ✓ Encourager et faciliter les candidatures féminines dans le cadre de la mobilité professionnelle ou géographique dans le Groupe ;
- ✓ Définir des conditions d'accompagnement à la mobilité géographique pour aider le conjoint du (de la) salarié(e) concerné(e) par la mobilité.

3.1.3 Plan d'actions

Pour atteindre les objectifs ci-dessus, le groupe Airbus mettra en œuvre les actions suivantes :

- ✓ **Sensibilisation interne :**
 - Communiquer et promouvoir l'accord signé auprès de tous les salariés, les managers et la fonction RH ;
 - Mettre en place des actions de sensibilisation générales sur les stéréotypes, l'égalité professionnelle et la mixité ;
 - Renforcer le "recruitment passport" en matière d'égalité professionnelle et de « Diversité ».
- ✓ **Processus de recrutement :**
 - Renforcer les formations existantes pour tous les recruteurs du Groupe (y compris les filiales) afin que l'ensemble des recruteurs Airbus respectent le principe de non-discrimination (notamment entre les femmes et les hommes).
- ✓ **Parrainage/Marrainage :**
 - Faire parrainer/marrainer ou sponsoriser tout événement favorisant la mixité par un membre du top management du Groupe ou de la société.
- ✓ **Promotion des métiers à l'externe :**
 - Poursuivre les initiatives de promotion des métiers de l'industrie, de l'aéronautique, de l'espace et de la défense auprès des partenaires éducatifs, établissements scolaires, universités, écoles, partenaires emploi ou associations de promotion des métiers techniques, en donnant pour la période d'application du présent accord, une priorité aux actions réalisées dans les collèges ;
 - Poursuivre les actions au travers de l'IPE (Ingénieur pour l'Ecole) ;
 - S'assurer de l'appui des organisations syndicales dans la promotion des

métiers à l'externe notamment lorsqu'elles ont des rôles et responsabilités dans des organismes extérieurs travaillant sur l'orientation et la formation.

✓ **Sensibilisation interne aux métiers :**

- Encourager les salarié(e)s à participer aux programmes « vis-ma-vie » afin d'augmenter leur connaissance, de leur permettre de découvrir de nouveaux secteurs professionnels et de faciliter ainsi leur éventuelle prise de poste future dans le cadre d'une mobilité interne.

3.1.4 Indicateurs de suivi

Le Groupe Airbus suivra les objectifs ci-dessus à l'aide des indicateurs suivants :

- Répartition des embauches Femmes/Hommes par catégorie professionnelle par année ;
- Répartition des effectifs Femmes/Hommes par catégorie professionnelle par année ;
- Effectifs Femmes/Hommes en France par année ;
- Répartition des effectifs Femmes/Hommes au sein des alternants ;
- Répartition des effectifs Femmes/Hommes au sein des stagiaires.

3.2 Formation

3.2.1 Bilan de l'accord précédent

Les objectifs chiffrés de pourcentage de femmes participantes dans les formations spécifiques « Groupe » de management ont été atteints ou dépassés pour certaines formations.

3.2.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants :

- ✓ S'assurer que l'accès des femmes à la formation est en adéquation avec leur part dans l'effectif ;
- ✓ Renforcer l'accès des femmes aux formations « management/leadership » ;
- ✓ Garantir une bonne articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle dans le cadre de la formation.

3.2.3 Plan d'actions

Pour atteindre les objectifs ci-dessus, le Groupe Airbus mettra en œuvre les actions suivantes :

- ✓ Vérifier les équilibres secteur par secteur lors de la « ressource review » de manière à garantir un maximum de parité en matière de formation ;

- ✓ Accompagner les salariées dans les formations de management spécifiques « Groupe » en vue d'une évolution professionnelle et assurer un suivi des formations au sein des commissions GEPP et égalité professionnelle ;
- ✓ Mettre en œuvre des actions destinées à accompagner le développement des femmes au travers de la formation (Communautés de développement, Module de formation « Je libère mon potentiel »,...) ;
- ✓ Soutenir les projets de reconversion professionnelle des salarié(e)s occupant des postes non techniques dans les métiers techniques et de production notamment au travers des modalités d'utilisation du CPF (qui seront définies lors de discussions avec les partenaires sociaux à venir) ;
- ✓ Porter les dispositions relatives à la prise en charge des frais de garde d'enfants en cas de formation hors temps de travail à la connaissance des salarié(e)s concerné(e)s au moment de l'inscription dans cette action de formation ;
- ✓ Faire parrainer/marrainer ou sponsoriser tout évènement favorisant la mixité par un membre du top management du Groupe ou de la société.

3.2.4 Indicateurs de suivi

Le Groupe Airbus suivra les objectifs ci-dessus à l'aide des indicateurs suivants :

- Bilan global « plan de formation » : plan prévisionnel / réalisé (Participants & heures et incluant les formations digitales) avec :
 - répartition par domaine ;
 - répartition par catégorie socioprofessionnelle ;
 - répartition Femmes/Hommes.
- Indicateur « groupe » spécifique : le pourcentage de femmes participantes dans les formations de management « Groupe ».

3.3 Rémunération

3.3.1 Bilan de l'accord précédent

L'analyse, à l'échelle du Groupe Airbus, des rémunérations effectives des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles ne fait apparaître aucun écart significatif entre les salaires des femmes et des hommes qui ne s'expliquerait pas par un écart d'âge et/ou d'ancienneté.

Par ailleurs, les sociétés du Groupe ayant publié au 1^{er} mars 2019 les indicateurs prévus à l'article L.1142-8 du code du travail (« Index »), ont toutes obtenu des résultats, tels que prévus à l'article L.1142-9, supérieurs au niveau défini à l'article D.1142-6 (note de 75).

3.3.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe l'objectif suivant :

- ✓ Chaque société du groupe doit atteindre ou maintenir une note supérieure ou égale à 75 concernant l' « index » prévu à l'article L.1142-8 du code du travail.

3.3.3 Plan d'actions

Le Groupe Airbus ne prévoit pas d'action corrective à mettre en place dans les sociétés qui ont publié leur note au 1^{er} mars 2019.

Si au 1^{er} septembre 2019 ou à partir du 1^{er} mars 2020 une société du Groupe obtient une note inférieure à 75, elle devra obligatoirement, par dérogation à l'article 2.2 du titre 4 de l'accord de groupe Airbus relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018, ouvrir une négociation à son niveau portant sur des mesures correctives.

Pour atteindre l'objectif ci-dessus, le groupe Airbus poursuivra sa vigilance afin que de nouveaux écarts n'apparaissent pas par les actions suivantes :

- ✓ L'analyse de l' « Index » prévu à l'article L.1142-8 du code du travail tous les ans ;
- ✓ Des rappels de vigilance dans les orientations de politique salariale destinées aux managers et aux HRBP ;
- ✓ La vérification par la fonction RH et le management avant la finalisation des campagnes d'augmentations de salaire du respect des équilibres Femmes/Hommes dans la distribution de ces augmentations.

3.3.4 Indicateurs de suivi

Le Groupe Airbus suivra ces objectifs à l'aide des indicateurs prévus à l'article D1142-2 du code du travail.

A titre informatif les indicateurs relatifs à la rémunération sont les suivants :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (sous-indicateur 1) ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes (sous-indicateur 2) ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité (sous-indicateur 4).

3.4 Promotions

3.4.1 Bilan de l'accord précédent

L'objectif Groupe de pourcentage de femmes dans les promotions « executives » a été dépassé (35,48% pour un objectif de 33%). Concernant les promotions au niveau cadre supérieur (IIIBEX), l'objectif n'est pas atteint mais le pourcentage moyen sur la période d'application de l'accord s'en approche.

Concernant les promotions IIIB le pourcentage de femmes a évolué positivement sur la période d'application de l'accord.

Concernant les promotions IIIA, le pourcentage de femmes est resté stable sur la période d'application de l'accord.

Il est à noter également que dans tous les niveaux de promotions, le pourcentage de femmes promues est au moins égal à leur part dans l'effectif de la position inférieure.

Les promotions chez les salariés non cadres sont analysées dans chaque société. Les données consolidées « groupe » ne permettent pas une analyse satisfaisante.

Il est à noter également que les sociétés du Groupe ayant publié au 1^{er} mars 2019 les indicateurs prévus à l'article L.1142-8 du code du travail (« Index »), ont toutes obtenu des résultats, tels que prévus à l'article L.1142-9, supérieurs au niveau défini à l'article D.1142-6 (note de 75).

3.4.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants :

- ✓ Atteindre ou maintenir une note supérieure ou égale à 75 concernant l' « Index » prévu à l'article L.1142-8 du code du travail dans chaque société du Groupe ;
- ✓ Veiller à ce que le pourcentage de femmes promues corresponde à minima à leur part dans la population de référence dans chaque société du Groupe ;
- ✓ Améliorer la part des femmes dans le Top management (indicateur 5 de l'index) en étendant à toutes les sociétés les meilleures pratiques repérées dans le Groupe afin de donner accès aux femmes à tous les programmes destinés à « lever les barrières ».

3.4.3 Plan d'actions

Promotions non cadres :

Le Groupe Airbus ne prévoit pas d'action corrective à mettre en place dans les sociétés qui ont publié la note prévue aux articles L.1142-8 et L.1142-9 du code du travail au 1^{er} mars 2019.

Si au 1^{er} septembre 2019 ou à partir du 1^{er} mars 2020 une société du Groupe obtient une note inférieure à 75, elle devra obligatoirement, par dérogation à l'article 2.2 du titre 4 de l'accord de groupe Airbus relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à

W
DD BT
OE
177

l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018, ouvrir une négociation à son niveau portant sur des mesures correctives.

Pour atteindre les objectifs ci-dessus, le Groupe Airbus poursuivra sa vigilance afin que de nouveaux écarts n'apparaissent pas par les actions suivantes :

- ✓ L'analyse de l' « Index » prévu à l'article L.1142-8 du code du travail tous les ans ;
- ✓ Des rappels de vigilance dans les orientations de politique salariale destinées aux managers et aux HRBP ;
- ✓ La vérification par la fonction RH et le management avant finalisation des campagnes de promotions de la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans la position inférieure ;
- ✓ Des actions destinées à « lever les barrières » et mieux faire connaître les métiers liés à la production ou techniques ;
- ✓ L'accompagnement des femmes identifiées via les programmes de formation et de développement spécifiques (comme par exemple « First line manager »).

Promotions cadres I à IIIB :

Le Groupe Airbus ne prévoit pas d'action corrective à mettre en place dans les sociétés qui ont publié la note prévue aux articles L.1142-8 et L.1142-9 du code du travail au 1^{er} mars 2019.

Si au 1^{er} septembre 2019 ou à partir du 1^{er} mars 2020 une société du Groupe obtient une note inférieure à 75, elle devra obligatoirement, par dérogation à l'article 2.2 du titre 4 de l'accord de groupe Airbus relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018, ouvrir une négociation à son niveau portant sur des mesures correctives.

Pour atteindre les objectifs ci-dessus, le Groupe Airbus poursuivra sa vigilance afin que de nouveaux écarts n'apparaissent pas par les actions suivantes :

- ✓ L'analyse de l' « index » prévu à l'article L.1142-8 du code du travail tous les ans ;
- ✓ Des rappels de vigilance dans les orientations de politique salariale destinées aux managers et aux HRBP ;
- ✓ La vérification par la fonction RH et le management avant finalisation des campagnes de promotions de la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans la position inférieure ;
- ✓ Des actions de sensibilisation générales sur les stéréotypes, l'égalité professionnelle et la mixité.

Promotions cadres supérieurs et dirigeants:

Pour atteindre les objectifs ci-dessus, le groupe Airbus mettra en œuvre les actions suivantes :

- ✓ Identifier les femmes ayant le potentiel pour accéder à ces niveaux de responsabilités ;
- ✓ Accompagner les femmes identifiées via les programmes de formation et de développement Groupe spécifiques et assurer un suivi dans les commissions GEPP et

égalité professionnelle ;

- ✓ Mettre en place des actions destinées à « Lever les barrières » :
 - Actions de mentoring ou de tutorat pour lever les barrières et les freins sur certains métiers, notamment à travers le réseau WiN (Women Innovative Network) pour l'ensemble des fonctions ;
 - Evènements divers destinés à lever les freins et faire prendre conscience des stéréotypes associés à la diversité de genre ; Le groupe s'engage à en organiser au minimum deux par an ;
 - Solutions de coaching individuel ;
 - Actions de sensibilisation générales sur les stéréotypes, l'égalité professionnelle et la mixité.

3.4.4 Indicateurs de suivi

Le Groupe Airbus suivra les objectifs ci-dessus à l'aide :

- ✓ des indicateurs prévus à l'article D1142-2 du code du travail. A titre informatif les indicateurs relatifs à la promotion sont les suivants :
 - Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (sous-indicateur 3) ;
 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (sous-indicateur 5).
- ✓ des indicateurs suivants :
 - Nombre de promotions Femmes/Hommes par catégorie professionnelle - par niveau pour les non cadres et par position pour les cadres, et les passages non cadre à cadre ;
 - Effectif Femmes/Hommes par catégorie professionnelle - par niveau pour les non cadres et par position pour les cadres ;
 - Temps moyen passé dans la position inférieure pour les femmes et pour hommes.

3.5 Articulation entre vie professionnelle et vie privée

3.5.1 Bilan de l'accord précédent

L'accord de Groupe précédent ne prévoyait pas d'indicateurs de suivi. Les sociétés ont toutefois suivi ce sous-thème dans les rapports de situation comparée Femmes/Hommes (« Répartition des effectifs selon l'articulation vie professionnelle/vie privée »).

3.5.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants :

- ✓ Reconduire toutes les mesures pérennes existantes dans le Groupe en les alignant sur les nouvelles possibilités légales ;

- ✓ Valoriser les mesures d'articulation vie professionnelle et vie personnelle pour renforcer l'attractivité du Groupe Airbus autant chez les femmes que chez les hommes.

3.5.3 Plan d'actions

Pour atteindre les objectifs ci-dessus, le Groupe Airbus mettra en œuvre les actions suivantes :

- ✓ Impliquer les représentants du personnel par un engagement des CSE et des organisations syndicales de promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'articulation vie professionnelle - vie personnelle dans le cadre des commissions égalité professionnelle et des réunions du CSE ;
- ✓ Informer les recruteurs de l'ensemble des mesures pérennes afin qu'ils puissent les présenter en entretien de recrutement ;
- ✓ Mettre à disposition des salariés du Groupe Airbus une plateforme digitale dispensant des informations et des conseils sur la situation des aidants familiaux.

3.5.4 Mesures pérennes :

Par dérogation à l'article 8 du présent accord les mesures prévues au présent article sont à durée indéterminée.

Conformément à l'article L.2253-5 du code du travail, les dispositions du présent article se substituent aux dispositions ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement dans les entreprises ou établissements compris dans le champ d'application du présent accord.

3.5.4.1 Reconduction et amélioration des mesures pérennes de 2016

Considérant qu'elles sont un élément important pour assurer un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle les parties signataires souhaitent reconduire les mesures pérennes relatives à la parentalité du précédent accord de groupe et les améliorer lorsque cela est nécessaire.

Ces mesures pérennes améliorées sont reproduites ci-après.

Congés maternité et d'adoption

À compter de la déclaration de leur grossesse, les femmes bénéficieront, dans toutes les sociétés du Groupe, d'un aménagement d'horaire d'une heure par jour jusqu'au début du congé de maternité.

Sur avis médical, ces heures pourront être capitalisées sur une semaine ou une quinzaine. Les modalités de cet aménagement seront fixées en accord avec la hiérarchie.

DD 7M BT W
OE

À compter de la déclaration de leur grossesse, les femmes recevront du département des ressources humaines une proposition d'entretien avec la hiérarchie afin d'examiner les contraintes éventuelles liées à la maternité et d'envisager, si nécessaire, un aménagement du poste de travail.

A l'issue de leur congé de maternité, les femmes bénéficieront d'un entretien professionnel avec la hiérarchie conformément à l'article L 1225-27 du code du travail. Il en va de même pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption. Ces salariées pourront également demander une ou plusieurs formations de mise à niveau qui seront traitées de manière prioritaire au travers des modalités d'utilisation du plan formation.

Les personnels en congé maternité ou d'adoption bénéficient dans l'année au minimum de l'attribution du budget de politique salariale.

Enfin, il est précisé que le montant de la prime annuelle ou de la part variable versée à une femme de niveau Cadre ou "Cadre supérieur" partant en congé maternité est garanti à un niveau au moins égal à la moyenne qui lui a été attribuée au cours des trois années précédant la prise du congé maternité. La même règle s'applique aux salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption.

Aménagements relatifs au congé parental d'éducation

La durée du congé parental est portée à un maximum de 4 ans dans toutes les sociétés du périmètre du présent accord. La durée de ce congé sera intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au moins 3 mois avant le retour de son congé parental, l'intéressé(e) bénéficiera d'un entretien professionnel avec la hiérarchie conformément à l'article L 1225-57 du code du travail - ou, à défaut, avec les Ressources Humaines directement si l'organisation a évolué de façon significative. Il pourra également demander une ou plusieurs formations de mise à niveau qui seront traitées de manière prioritaire au travers des modalités d'utilisation du plan formation.

À l'issue du congé parental, quelle qu'en soit la durée, le salaire de base de l'intéressé(e) au moment de son départ sera revalorisé selon un taux correspondant au budget des augmentations distribuées (générales et individuelles) dans sa catégorie professionnelle, pour chacun des exercices couverts par le congé parental.

Congés pour enfant(s) malade(s)

Un crédit de congés rémunérés pour enfant(s) malade(s) est institué dans toutes les sociétés du périmètre social du groupe Airbus. Ce crédit est d'une durée de :

- 5 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants dont un au moins a un âge inférieur ou égal à trois ans,
- 4 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants âgés de plus de trois ans

En complément, des jours additionnels sont attribués en fonction des situations particulières suivantes :

- 1 jour par an pour le ou les parent(s) de trois enfants et plus,
- 1 jour par an pour le parent isolé quel que soit le nombre d'enfants,
- 4 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s) ; ce crédit est cumulable avec l'un ou l'autre des jours additionnels précités.

Les congés enfant(s) malade(s) non utilisés au cours d'une année sont cumulables dans la limite de 15 jours.

Par exception, le plafond ci-dessus est porté à 25 jours pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s).

Le solde des congés rémunérés ainsi capitalisés pourra être utilisé conjointement avec les droits acquis au titre de l'exercice considéré.

Le crédit de congés rémunérés peut être utilisé par la mère et/ou le père de tout enfant malade dont l'âge est inférieur à seize ans. Cette limite d'âge n'est pas applicable aux enfants handicapés.

Les congés rémunérés ci-dessus précisés sont attachés à la notion d'enfant malade. Ils sont attribués indifféremment au père, à la mère quelle que soit leur situation d'état civil ou à la personne ayant l'enfant à charge. Ils ne peuvent donner lieu à une absence simultanée du père et de la mère pour une maladie d'un même enfant, dans le cas d'un couple travaillant dans la même société, hormis dans les cas d'hospitalisation d'un enfant, sur production d'un justificatif médical.

Au-delà du crédit de congés rémunérés ainsi défini, la mère et/ou le père de tout enfant malade pourra obtenir une autorisation d'absence rémunérée dans le limite de 3 jours par année civile et moyennant récupération des heures d'absence durant la même année, dans un délai défini avec la hiérarchie.

En cas de maladie grave d'un enfant, au sens de l'article L 544-1 du Code de la Sécurité Sociale, constatée par certificat médical, les sociétés du Groupe accepteront le paiement de deux heures d'absence par jour pendant une période maximale d'un an. Les modalités d'utilisation de ces heures pourront éventuellement être aménagées, en accord avec la hiérarchie.

À l'issue d'un congé de présence parentale de 12 mois non rémunéré, le salaire de base du parent, au moment de son départ, sera revalorisé selon les mêmes règles que celles prévues pour le congé parental.

Rémunération du congé de paternité

La société assurera un complément de rémunération permettant un maintien à 100 % de la rémunération nette d'activité précédant la prise du congé de paternité.

Ce maintien s'applique pendant la durée prévue au premier alinéa de l'article L.1225-35 du code du travail dans sa rédaction en vigueur à la date de signature de l'accord (11 ou 18 jours selon le cas). Il s'applique également dans le cas prévu au 4^{ème} alinéa du même article dans sa rédaction en vigueur à la date de signature de l'accord (hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée) dans la limite de 15 jours.

3.5.4.2 Adaptation du dispositif de don de jours de repos

Les parties conviennent d'adapter le dispositif de don de jours de repos pour l'ouvrir aux salariés « proches-aidant » conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Le dispositif de don de jours de repos est donc prévu au sein du groupe Airbus selon les modalités suivantes.

3.5.4.2.1 Salarié bénéficiaire

Tout salarié d'une société du Groupe, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peut bénéficier d'un don de jours de repos sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Etre parent d'un enfant gravement malade ou handicapé
- Etre « proche-aidant » au sens de l'article L.3142-16

Conditions liées à la personne aidée

- ✓ Dans le cas du parent d'un enfant gravement malade ou handicapé : 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 d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans le cas du « proche-aidant » : venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 (Son conjoint ; Son concubin ; Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; Un ascendant ; Un descendant ; Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il 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).

Justification de l'état de santé de la personne accompagnée

- ✓ Dans le cas du parent d'un enfant gravement malade ou handicapé : Justifier d'un certificat médical établi par le médecin traitant qui atteste de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants et indiquant dans la mesure du possible, la durée prévisible de celle-ci.
- ✓ Dans le cas du « proche-aidant » : Justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si le proche aidé est handicapé, ou d'une décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) s'il souffre d'une perte d'autonomie.

Condition liée à la prise préalable des congés

- ✓ avoir préalablement épuisé ou positionné l'ensemble de ses droits à congé : congés principaux, congés d'ancienneté, RTT, congés pour enfants malades ou enfants handicapés, droits placés sur un Compte Epargne Temps. S'agissant du Compte Epargne Temps mis en place par l'accord cadre de Groupe du 17 octobre 2005 et ses avenants sont visés les droits placés sur les sous-comptes "autres droits" et "5^{ème} semaine".

3.5.4.2.2 Salarié donateur

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 visés à l'article 3.5.4.2.3 ci-après.

Conformément à la loi, ce don est volontaire, irrévocable et effectué sans contrepartie. Il est anonyme à l'égard du salarié bénéficiaire.

3.5.4.2.3 Jours de repos cessibles

Le salarié pourra effectuer un don parmi les jours de repos limitativement énumérés ci-après :

- La 5^{ème} semaine de congés payés
- les congés d'ancienneté et d'âge
- les jours de RTT
- les droits placés au Compte Epargne Temps tels que visés à l'article 3.5.4.2.1.

Le don est effectué par jour entier.

3.5.4.2.4 Procédure

Demande du salarié bénéficiaire

Le salarié bénéficiaire établit une demande d'absence en précisant les dates de début et de fin de celle-ci et la dépose auprès de la Direction des Ressources Humaines, en respectant un délai de prévenance minimum de 10 jours ouvrés.

La Direction des Ressources Humaines vérifie au préalable que le salarié remplit les conditions prévues à l'article 3.5.4.2.1 et il en informe la hiérarchie concernée.

Recueil des dons de jours de repos

Le recueil des dons de jours de repos peut s'effectuer de deux manières : en préservant l'anonymat du salarié bénéficiaire ou en précisant son identité.

Seul le salarié concerné peut opter pour une procédure anonyme ou nominative et décider de faire état de l'âge et de la maladie de son enfant dans le cas du parent d'un enfant gravement malade ou handicapé. Ce choix ne peut être effectué que par écrit au moment du dépôt de la demande d'absence.

L'appel aux dons peut se faire selon le cas, au sein du service, du département, de la direction ou de la fonction d'appartenance du salarié bénéficiaire. Dans l'hypothèse où le nombre de jours recueillis s'avère insuffisant, l'appel aux dons peut être étendu en premier lieu à l'Etablissement puis à toute l'entreprise sur décision de la Direction des Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines se charge d'informer le personnel de l'entité concernée, de l'ouverture et de la durée de la période de recueil des dons, conformément à la procédure retenue par le salarié bénéficiaire.

3.5.4.2.5 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.

La durée maximale de l'absence qui peut être ainsi autorisée est de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois pour une période identique.

Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficie :

- du maintien de sa rémunération
- 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 d'amélioration de la santé de la personne aidée qui ne répondrait alors plus aux conditions définies à l'article 3.5.4.2.1.

En cas de couple travaillant dans la même entreprise (mariage, PACS), une alternance entre les parents peut être organisée dans le cas du parent d'un enfant gravement malade ou handicapé.

3.5.4.2.6 Fonds de solidarité

Un fond de solidarité "dons de jour de repos" est mis en place au niveau de chaque entreprise. Il est alimenté par les dons de jours n'ayant pas été utilisés. Il est géré par la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

Les jours ainsi placés seront utilisés par d'autres bénéficiaires potentiels qui n'auront pas reçu le nombre de jours nécessaires pour couvrir toute la durée du traitement du proche aidé.

Si le solde du Fonds est insuffisant pour couvrir la période d'absence du salarié bénéficiaire, la Direction abondera le Fonds à hauteur de la période manquante.

Le Fonds de solidarité est plafonné à 120 jours.

3.5.4.3 Nouvelles mesures pérennes

Les parties signataires souhaitent ajouter de nouvelles mesures pérennes en faveur de l'articulation vie professionnelle – vie personnelle.

3.5.4.3.1 Salariés à temps partiel

Dans le cadre de la parentalité une attention particulière sera apportée aux demandes de temps partiel qui seront instruites conjointement par la Direction des Ressources Humaines et la hiérarchie concernée, qui veilleront à ce que la charge de travail soit en adéquation avec le temps partiel qui a été retenu.

Le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein à la progression de carrière (augmentations, formation, mobilité...). Les salariés concernés doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein au processus de mobilité interne.

3.5.4.3.2 Aménagement horaire dans le cadre de la parentalité

Dans le cadre de la parentalité, le groupe Airbus souhaite faciliter l'aménagement des horaires et l'organisation du temps de travail des salariés qui viennent d'être parent, et notamment l'accès à un horaire de jour pour les salariés qui pratiquent des horaires décalés en équipe. Cette mesure sera appliquée sur demande du salarié avec accord de la hiérarchie, dès la naissance de l'enfant et jusqu'à 12 mois après la naissance.

3.5.4.3.3 Congé rémunéré en faveur du salarié « proche-aidant »

Un congé est accordé sur justificatifs au bénéfice du salarié ayant une personne de sa famille handicapée, gravement malade, ou en perte d'autonomie et dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

La personne de la famille peut être : conjoint, concubin, PACS, ascendant, enfant, frère, sœur. Dans le cas d'un enfant de moins de 20 ans à charge, le congé est accordé sur justificatifs en cas de maladie grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants ou de handicap.

Le congé est de 4 jours rémunérés par an.

Ce congé peut être pris par demi-journée pour :

- les salariés en régime horaire
- les salariés en forfait jours dans les sociétés autorisant la prise de jours de congé en demi-journée.

Conformément à l'article L.2253-5 du code du travail cette mesure se substitue notamment :

- au congé pour salarié ayant une personne handicapée ou gravement malade à charge de l'accord sur le statut social d'Airbus Defence and Space SAS du 28/09/2018 et de l'accord en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap d'Airbus Defence and Space SAS du 22/06/2018
- au congé au bénéfice des salariés ayant une personne handicapée fiscalement à charge et/ou un conjoint handicapé et/ou un ascendant handicapé de l'accord Egalité professionnelle d'Airbus SAS du 09/12/2016 et de l'accord Egalité professionnelle d'Airbus Operations SAS du 01/12/2016
- au congé au bénéfice des salariés ayant un conjoint handicapé fiscalement à charge ou un ascendant handicapé fiscalement à charge de l'accord Egalité professionnelle d'Airbus Helicopters SAS du 21/12/2016.

Par dérogation, à l'article 8 du présent accord, cette mesure entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

3.5.5 Indicateurs de suivi

Le Groupe Airbus suivra ces objectifs à l'aide des indicateurs suivants :

- o Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- o Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au

- nombre de jours de congés théoriques, par catégorie professionnelle ;
- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ; par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Article 4 - Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

4.1 Rappel de la réglementation

Les parties tiennent à rappeler les principales dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle, de discrimination et de protection légale en cas de maternité. Ces dispositions figurent en annexe 1.

4.2 Gestion des ressources humaines

Le Groupe Airbus inscrit pleinement sa gestion des ressources humaines dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, il garantit l'égalité des salaires d'embauches entre les femmes et les hommes, à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

Au-delà des conditions d'embauche, il a mis en place les outils et les procédures permettant d'assurer l'égalité dans la gestion des carrières entre les femmes et les hommes, quelles que soient leurs catégories professionnelles, de telle sorte que leur évolution repose exclusivement sur des critères individuels et objectifs de qualification, de compétence, d'expérience, et de performance dans un poste de travail donné.

En complément, l'ensemble des recruteurs du Groupe bénéficient d'une formation « Inclusion et Diversité ». Cette formation inclut les problématiques d'égalité professionnelle femmes-hommes et de discrimination.

4.3 Référent « Inclusion et Diversité »

Le Groupe Airbus impose également la désignation un référent « Inclusion et Diversité » dans chaque société ou établissement. Chaque société devra afficher les nom, prénom et coordonnées de son (ses) référent(s) sur les panneaux d'affichage et/ou sur l'Intranet.

Le rôle du référent est de coordonner en lien avec le responsable « Inclusion et Diversité » de

la société les actions menées par les départements « Inclusion et Diversité » et « Emploi » ainsi que les différents réseaux de femmes.

Le référent peut être un personnel de la fonction RH.

Le référent mènera au sein de son périmètre à minima une action annuelle en faveur de l'égalité professionnelle.

4.4 Procédure individuelle de recours

La procédure individuelle de recours interne mise en place dans les précédents accords de Groupe au sein des entreprises ou établissements pour les salarié(e)s s'estimant victime d'une discrimination professionnelle liée à leur sexe est confirmée.

Cette procédure suivra les étapes suivantes :

- Le salarié s'estimant victime d'une discrimination professionnelle liée à son sexe pourra déposer une demande écrite auprès du référent « Inclusion et Diversité » professionnelles ou à défaut, tant que celui-ci n'a pas été désigné auprès du responsable Ressources Humaines de l'établissement.
- Le référent « Inclusion et Diversité » accusera réception de la demande, sous quelque forme que ce soit.
- Le référent instruera le dossier en concertation avec le HRBP et le manager. Le délai d'instruction du dossier sera au maximum de deux mois à compter de la date de l'accusé de réception de la demande. Le référent « Inclusion et Diversité » procédera durant ce délai à la recherche des éléments objectifs permettant d'apprécier la situation individuelle de la personne ayant déposé la demande.
- Le référent « Inclusion et Diversité » adressera une réponse écrite et argumentée à la personne à l'origine de la demande au plus tard dans la semaine suivant la fin de la période de deux mois d'instruction du dossier.
- A la demande de l'intéressée, un entretien complémentaire d'explication pourra être organisé,
- Si le référent « Inclusion et Diversité » conclut à la nécessité d'un réajustement de salaire et/ou de niveau hiérarchique, celui-ci sera effectué en dehors du budget annuel de la politique salariale et promotionnelle.

Le bilan des recours ainsi présentés est transmis à la commission égalité professionnelle pour chaque société une fois par an.

Article 5 - Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les parties tiennent à rappeler les principales dispositions du code du travail en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ces dispositions figurent en annexe 2.

Par ailleurs, le Groupe Airbus a mis en place depuis plusieurs années de nombreux dispositifs permettant de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Une "Open line" Ethic & Compliance a été créée. Le numéro est le 0805 080 727 (ou +33 05 67 80 43 43).

Une équipe Ethic & Compliance RH indépendante constitue l'interlocuteur pour remonter les alertes et les traiter.

Une procédure robuste de traitement des alertes a été instituée. Elle garantit l'indépendance, la confidentialité, la prise en charge et la protection des personnes impliquées, l'équité dans le traitement des alertes.

Des formations et des sensibilisations ont été ou seront mises en place :

- ✓ Formation primo-intervenant pour les HRBP ;
- ✓ Formation spécifique (écoute, sensibilisation, protection) pour toute la fonction RH et en priorité les HRBP ;
- ✓ e-learning de 6 minutes pour tous les salariés ;
- ✓ Formation pour tous les nouveaux arrivants (à partir du deuxième semestre 2020) ;
- ✓ Formation pour les représentants du personnel ;
- ✓ Conférences pour tous les salariés ;
- ✓ Page « HUB » dédiée.

Enfin, des actions « Inclusion & Diversité » sont menées dans ce domaine par le référent « Inclusion & Diversité » au sein de chaque société ou établissement.

Article 6 - Le droit d'expression directe et collective des salariés

Le droit d'expression des salariés du Groupe Airbus au sens de l'article L2281-1 du code du travail se réalise par de nombreux dispositifs, notamment destinés à faciliter l'expression des salariés sur leurs conditions de travail.

Ces dispositifs sont les suivants :

- ✓ Réunions d'information (vœux, bilans trimestriels, voice of customers...)
- ✓ Réunions d'objectifs collectifs (My Pulse...)
- ✓ Teams talks
- ✓ Dispositifs de « speak-up »
- ✓ My WEA (Work Environment Assessment)
- ✓ Qualité de Vie au Travail
- ...

Des outils digitaux de communication (Communautés sur le HUB, chats sur le HUB...) viennent en complément de la tenue de ces réunions ou d'espaces collectifs d'échanges.

Article 7 – Suivi de l'accord

7.1 Les indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi présentés regrouperont :

- ✓ Les indicateurs de suivi définis au présent accord ;
- ✓ Les éventuels autres indicateurs qui figureraient dans la partie « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise » de la Base de données économiques et sociales, à la suite de la négociation à venir sur la Base

de données économiques et sociales.

7.2 Le suivi au niveau du Groupe

Le bilan de l'accord sera réalisé à la fin de sa période d'application par la Direction du Groupe Airbus et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Le bilan comportera les indicateurs de suivi définis à l'article 7.1 consolidés au niveau du périmètre « Groupe » et ces indicateurs seront présentés pour chaque année d'application de l'accord (2019-2020-2021-2022).

Un bilan intermédiaire de l'accord sera réalisé au cours du premier trimestre 2021 portant sur les années 2019 et 2020.

7.3 Le suivi au niveau des sociétés

7.3.1 Dispositions générales

Les Instances Représentatives du Personnel compétentes auront, dans le cadre des informations et consultations récurrentes, communication des informations et indicateurs permettant l'analyse de la mise en œuvre des mesures de l'accord au sein de chaque société.

A compter de la mise en place des CSE au sein des sociétés du périmètre social Groupe et en application de l'accord précédemment cité, les informations et consultations en lien avec l'égalité professionnelle se dérouleront conformément aux dispositions prévues par ledit accord (niveau, déclinaison, périodicité, calendrier) et aux dispositions légales en vigueur. Un schéma récapitulatif simplifié figure en annexe 3.

Les indicateurs de suivi présentés couvriront le périmètre de la société concernée.

7.3.2 Application dans les sociétés de plus de 300 salariés

Chaque année dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale, lors de la Commission Egalité professionnelle, les sociétés présenteront les indicateurs de suivi tels que définis à l'article 7.1 Elles présenteront également leurs actions en matière d'égalité professionnelle.

Dans le cadre de la Commission Egalité Professionnelle et en fonction de la situation de la société, un plan d'actions accompagné de moyens associés pourra être établi en complément du présent accord. L'éventuel plan d'actions est établi en concertation avec les représentants du personnel.

7.3.3 Application dans les sociétés de moins de 300 salariés

Les indicateurs de suivi tels que définis à l'article 7.1 figureront dans la base de données

économiques et sociales prévue à l'article L2312-18 du code du travail servant de support à la consultation du CSE relative à la politique sociale.

Lors de la réunion d'information du CSE préalable à cette consultation, les sociétés présenteront le cas échéant leurs actions en matière d'égalité professionnelle.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'article 10.

Il est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire effet au 31 décembre 2022.

Il couvre les années 2019, 2020, 2021 et 2022.

Par dérogation au présent article les dispositions de l'article 3.5.4 « Mesures pérennes », sont conclues pour une durée indéterminée, et l'article 3.5.4.3.3 entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 9 - Révision

Les parties conviennent que toute demande de révision devra être formulée par courrier ou courriel aux autres parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 – Formalités de dépôt et de publicité

La direction procédera aux formalités légales de dépôt conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-et suivant du Code du travail.

Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément à l'article R.2262-3 du Code du travail.

100
N
MOT BT
OE
S

ACCORD SUR L'EGALITE ET LA MIXITE PROFESSIONNELLES AU SEIN DU GROUPE
AIRBUS EN FRANCE

Le présent accord est établi en 8 exemplaires originaux.

Fait à Toulouse, le 26/08/2019

Pour la Délégation

Pour la Direction
Philippe PEZET

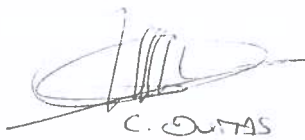
Directeur des Ressources Humaines France

CFDT

B. TAGNERES



CFE-CGC



C. GUITAS

CFTC

O. ESTEBAN



CGT

M. MOLESIN



FO

D. DELBOUIS



ANNEXE 1

Principales dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle, de discrimination, et de protection légale en cas de maternité.

Egalité professionnelle

Article L1142-1

« Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

Article L1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Article L1142-3

« Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;

2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;

3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;

5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;

6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45. »

Article L1142-4

« Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article L1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L1142-6

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Principe de non-discrimination

Article L1132-1

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Article L1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L1132-3-1

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.

Article L1132-3-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité.

Article L1132-3-3

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Protection légale

Article L1225-1 :

« L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. »

Article L1225-2 :

« La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. »

Article L1225-3 :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte. »

Article L1225-3-1 :

« Les articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du code de la santé publique. »

Article L1225-4 :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

Article L1225-4-1 :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »

Article L1225-5 :

« Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. »

Article L1225-7 :

« La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. »

Article L1225-8 :

« Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation. »

ANNEXE 2

Principales dispositions du code du travail en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Harcèlement sexuel

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du

BT
DD 117 OE
S u

texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article L1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Agissements sexistes

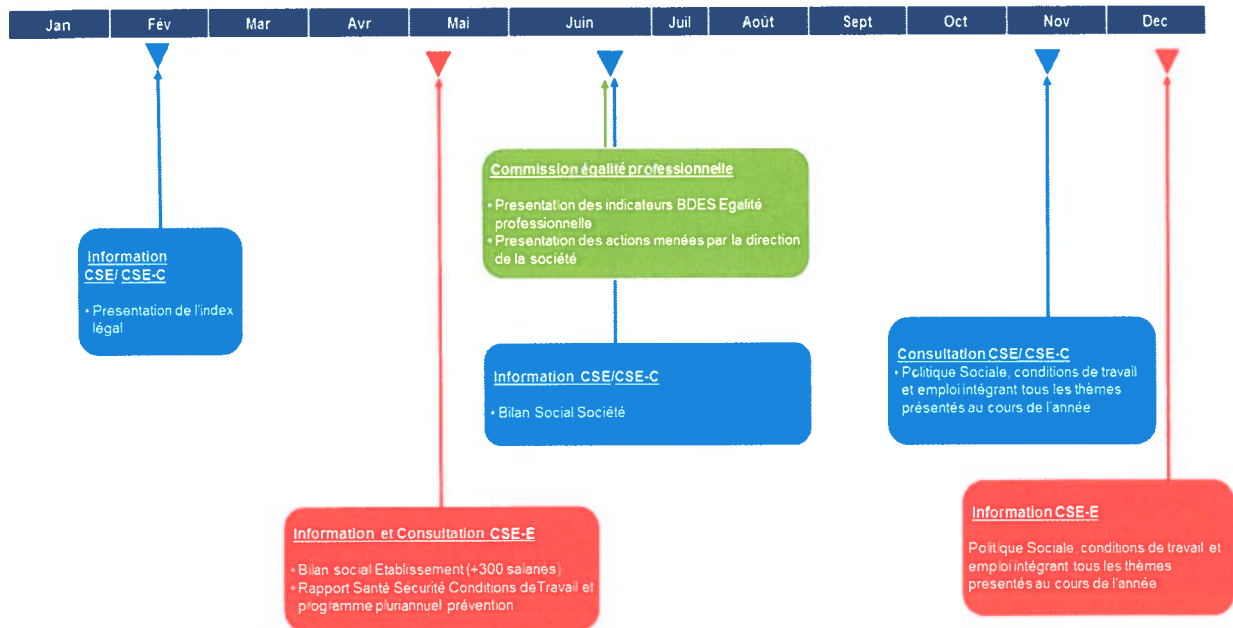
Article L.1142-2-1 :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

ANNEXE 3

Schéma récapitulatif de la procédure sociale auprès des IRP en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord de groupe Airbus relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018.

Sociétés de plus de 300 salariés :



Sociétés de moins de 300 salariés :



DD BT
MM OE
S W