



## ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre

La société STELIA Aerospace dont le siège social est situé ZI de l'Arsenal à Rochefort (17) représentée par son Président, Cédric GAUTIER

Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

a été conclu l'accord d'intéressement ci-après.

### Préambule

Depuis 2004, le Groupe AIRBUS a mis en place un système d'intéressement dont bénéficient ses salariés. Au fil du temps, la Direction et les partenaires sociaux ont apporté divers aménagements au système initial en vue de contribuer à l'intégration des deux sociétés d'origine (EX SOGERMA et EX AEROLIA) et en cela de contribuer à la motivation des salariés bénéficiaires.

Un accord d'intéressement a été conclu en mai 2014 par la société SOGERMA en application des dispositions des articles L.3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés de l'entreprise et portant sur les exercices 2014, 2015 et 2016.

La fusion par absorption intervenue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 par la société Sogerma de la société AEROLIA, a nécessité de revoir l'applicabilité de l'ensemble de l'accord eu égard au nouvel ensemble ainsi constitué.

Conformément à l'article L.3315-4 du code du travail qui prévoit que "les accords d'intéressement, au sens du présent chapitre, conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne, ouvrent droit aux exonérations précitées pour les primes versées à leurs salariés par les entreprises parties auxdits accords situées en France" et en application de l'accord de Groupe Européen d'EADS NV sur le "partage du succès" signé le 01/06/2011 (Success Sharing), les parties signataires souhaitent mettre en place les dispositions qui suivent valant révision à l'accord initial de la société juridique d'accueil.

Cet avenant traduit la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel, les gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure efficacité du personnel et d'une meilleure organisation de l'entreprise.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à un double objectif :

- Attribuer aux salariés une part conséquente du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise afin d'assurer son développement (investissement, R&D, recrutement, ...);
- Être relativement lisibles dans son application et compréhensibles par tous car découlant des indicateurs clés de l'entreprise qui feront l'objet de communications spécifiques adaptées au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement proportionnelle à la durée de présence et une partie égalitaire entre tous les salariés, ce qui récompense la présence au travail tout en conservant une égalité de traitement dans la redistribution des sommes dégagées.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant basé, entre autre, sur le résultat de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

### **Article 1 - OBJET**

Le présent avenant consacre les principes et les modalités d'un intéressement applicable à l'ensemble du personnel de la société précisée ci-dessus et est déterminé à partir des performances économiques du Groupe AIRBUS et des performances opérationnelles de la Société.

L'intéressement versé aux salariés par la Société STELIA Aerospace, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, n'a pas le caractère de salaire et ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de moins de 12 mois.

Il est soumis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Il est exonéré :

- des cotisations de Sécurité Sociale et charges sociales,
- de l'impôt sur le revenu à condition qu'il soit versé au plan d'épargne prévu à l'article 5.3 et dans les limites définies par la loi.

L'intéressement résulte, pour chaque membre du personnel, des règles de calcul définies dans le présent avenant.

### **Article 2 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant s'applique au personnel Cadre et Non Cadre de la Société STELIA Aerospace qui est filiale française du groupe européen AIRBUS Group dont le siège est situé Mendelweg 30 – 2333 CS Leiden – Pays-Bas.

### **Article 3 - DUREE DE L'AVENANT**

Le présent avenant est conclu du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.

### **Article 4 - MECANISME DE CALCUL**

Les signataires rappellent que le budget global de l'intéressement est constitué de l'addition de deux enveloppes :

- Une première enveloppe définie en fonction des performances économiques d'AIRBUS Group d'une part, et de la Société, d'autre part.
- Une deuxième enveloppe dépendant de la réalisation d'une enveloppe opérationnelle de la Société.

#### **4.1 : Enveloppe définie au titre des performances économiques**

Le mécanisme de calcul de l'intéressement pour cette enveloppe est basé pour une première part (70%) sur le résultat opérationnel (EBIT) du Groupe AIRBUS et pour une seconde part (30%) sur le résultat opérationnel (EBIT) de la société STELIA AEROSPACE.

JR DD AB

#### 4.1.1 - Définitions

##### EBIT

Il s'agit du résultat, hors résultats sur participation (dividendes et quote-part de résultats sur opérations faites en commun), frais financiers nets, résultats de change, dotations et reprises financières aux amortissements et provisions, transferts de charges, résultats exceptionnels, participation des salariés, intéressement et impôts sur les bénéfices.

##### Taux de marge

Le taux de marge est déterminé par le ratio résultat opérationnel (EBIT) / Chiffre d'affaires.

#### 4.1.2 - Seuil de déclenchement

La part de l'enveloppe économique liée au Groupe AIRBUS ne peut être versée au titre d'un exercice que dans la mesure où le taux de marge du Groupe AIRBUS est positif.

La part de l'enveloppe économique liée à la société ne peut être versée au titre d'un exercice que dans la mesure où le taux de marge de la société est positif.

#### 4.1.3 – Règles de calcul du budget de l'enveloppe économique

Au niveau du Groupe AIRBUS comme au niveau de la Société, le budget de l'enveloppe économique pour une année fiscale donnée est établi en fonction du taux de marge (ROS "Return on Sales") du Groupe AIRBUS et de la Société, exprimé par la formule "Résultat opérationnel" (EBIT) / Chiffre d'Affaires (Revenue).

- Taux de marge (ROS) supérieur ou égal à 2%

Si le taux de marge est supérieur ou égal à 2%, le montant du budget d'intéressement est égal au produit du résultat opérationnel (EBIT) du Groupe AIRBUS et/ou de la Société par un taux progressant d'une façon linéaire en fonction du niveau de ROS constaté, tel que défini dans la table ci-dessous :

| ROS<br>(AIRBUS GROUP<br>/ SOCIETE) | Taux à appliquer sur l'EBIT                      |   |           |
|------------------------------------|--|---|-----------|
|                                    | AIRBUS GROUP                                     | SOCIETE                                       | Total     |
| ≥2% & < 4%                         | déterminé<br>linéairement entre<br>3,5% et 3,85% | déterminé linéairement<br>entre 1,5% et 1,65% | 5% à 5,5% |
| ≥4% & < 6%                         | déterminé<br>linéairement entre<br>3,85% et 4,2% | déterminé linéairement<br>entre 1,65% et 1,8% | 5,5% à 6% |
| ≥6% & < 8%                         | déterminé<br>linéairement entre<br>4,2% et 4,55% | déterminé linéairement<br>entre 1,8% et 1,95% | 6% à 6,5% |
| ≥8% & < 10%                        | déterminé<br>linéairement entre<br>4,55% et 4,9% | déterminé linéairement<br>entre 1,95% et 2,1% | 6,5% à 7% |
| ≥0%                                | 4,9%   | 2,1%  | 7%        |

Lorsque le taux de marge est supérieur à 15%, le résultat opérationnel (EBIT) pris en compte pour le calcul est celui correspondant à un taux de marge de 15%.

DD  
AB  
RS

- Taux de marge compris entre 0 % et 2 %

Si le taux de marge d'AIRBUS Group ou de la Société est supérieur à 0% mais reste inférieur à 2%, le budget de l'intéressement pour la part AIRBUS ou de la Société est déterminé à partir de la formule suivante :

Chiffre d'affaires AIRBUS (Revenue) x 2% x 5% x 70%

Chiffre d'affaires de la SOCIETE (Revenue) x 2% x 5% x 30%

- Taux de marge négatif

Si le taux de marge (ROS) d'AIRBUS GROUP ou de la Société est négatif, aucun budget n'est attribué au niveau correspondant.

#### **4.2 : Enveloppe dépendant de la réalisation de l'enveloppe opérationnelle**

##### **4.2.1. Définition et modalités d'application de l'enveloppe opérationnelle**

Conformément à l'article 5 de l'accord relatif au « Success Sharing » au sein du groupe EADS (AIRBUS GROUP), le ou les objectifs retenus au niveau de l'entreprise pour la détermination de l'enveloppe opérationnelle doivent être réalistes, crédibles mais ambitieux, leur réalisation devant être incertaine.

Ainsi, pour l'année 2015, ont été retenus pour la détermination de l'enveloppe opérationnelle d'intéressement les éléments suivants.

##### **4.2.2. Détermination de l'enveloppe**

Sous réserve que le taux de marge (ROS) de la Société soit supérieur à zéro, l'enveloppe opérationnelle est déterminée de la façon suivante :

Chiffre d'affaires de la Société (Revenue) x 2% x 5%

Un calcul proportionnel de distribution de cette enveloppe sera appliqué, dès lors que l'enveloppe opérationnelle choisi par la Société (nombre d'objectif atteint) le permet et entre 0% et 100% de la dite enveloppe.

|  | 0 à 2 Indicateurs tenus | 3 Indicateurs tenus | 4 Indicateurs tenus | 5 Indicateurs tenus |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Taux de distribution de l'enveloppe opérationnelle | 0                       | 40%                 | 80%                 | 100%                |


SA  
IB  
AB  
m

4.2.3. Le ou (les)s objectif(s) de l'enveloppe opérationnelle et les indicateurs retenus – Définition, formule de calcul et objectifs

| SUIVI  | Définition  | Indicateurs   |
|--|---|---|
| <b>OTD Work Package, Pièces Elémentaires, Cabin Interior et Siège Technique</b><br>1 | Taux de livraison avec respect de la date d'engagement vis-à-vis du client pour l'ensemble des activités visées                   | OTD collaboré WP AIRBUS et ATR : 100% en cumulé sur le 2eme semestre  |
|  |   | OTD collaboré Pièces élémentaires (P/SO + VMI) > 97% à fin d'année  |
|  |   | OTD collaboré livraisons fauteuils Cabin Interior et Sièges Techniques : 100% en cumulé annuel  |
| <b>RC Convergence</b><br>2   | Tenue du plan RC Convergence  | A350 : Tenue de la sécurisation du plan de convergence (plan OP) des coûts récurrents de la pointe avant et de la case de train centrale pour converger au rang 100 |
| <b>Economie Achat</b><br>3   | Tenue du plan d'Economie Achats 2015  | Economie de 15,7 m€ à fin décembre 2015 (cumul OP/PMT/ASTER), constituée d'économies récurrentes et/ou non récurrente   |
| <b>Beluga XL</b><br>4  | Jalon Engineering Beluga XL   | 75% des lots 2 diffusés à la production   |
| <b>Carnet de commandes Cabin Interior</b><br>5                                       | Reconstitution du carnet de commandes par prises de commandes en 2015 pour l'activité CI supérieures à son chiffre d'affaire 2015 | Dépassement en terme de prise de commande du Chiffre d'affaire CI pris en référence (FC II 2015) soit 134 M€  |

Ces indicateurs feront l'objet d'un plan d'avancement présenté régulièrement au sein du Comité Central d'Entreprise STELIA AEROSPACE et/ou des Comité d'Etablissement. Ils seront en tout état de cause présentés aux organisations syndicales signataires avant la fin du mois de février de l'année suivante.

L'objectif des indicateurs retenus pour la société tel que présenté dans le tableau ci-dessus sera précisé et rappelé en cas de modification par voie de proposition d'avenant aux signataires chaque année après consultation du CCE.

  
 DD AB RS

#### 4.3 – Budget total à distribuer

Le budget total d'intéressement à distribuer à chaque salarié éligible de la société résulte de l'addition de l'enveloppe définie au titre des performances économiques d'AIRBUS Group, de la Division et de l'enveloppe fixée au titre de la réalisation de l'objectif opérationnel (POSC) de la société, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Enveloppe performance économique AIRBUS Group}}{\text{Salariés AIRBUS Group}} + \frac{\text{Enveloppe performance économique Société}}{\text{Salariés Société}} + \frac{\text{Enveloppe opérationnelle société}}{\text{Salariés Société}}$$

L'effectif (supranational) des bénéficiaires d'AIRBUS Group, de la Société STELIA Aerospace sont communiqués par leurs Sièges opérationnels respectifs en application des règles du Groupe. Les bénéficiaires de la société sont définis ci-après dans l'article 5.1 et l'effectif correspondant selon la règle précisée dans l'article 5.2.1.

### Article 5 – MODALITES D'ATTRIBUTION

#### 5.1 – Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'intéressement, tous les salariés de la Société STELIA Aerospace liés par un contrat de travail de droit français, pendant tout ou partie de l'exercice, à la seule condition qu'ils totalisent 3 mois d'ancienneté. Sont donc pris en compte pour le calcul de l'ancienneté tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Il est précisé que l'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'une des entreprises du Groupe AIRBUS.

A ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites. Le salarié bénéficie de l'intéressement même s'il n'appartient plus à l'effectif à la date de clôture de l'exercice. L'ancienneté s'apprécie à la fin de l'exercice ou à la date de départ du salarié si ce départ a lieu au cours de l'exercice.

#### 5.2 – Répartition et plafonnement

##### 5.2.1 – Répartition

Le budget d'intéressement, tel que défini à l'article 4.3, est réparti de façon proportionnelle au temps de présence dans l'exercice considéré. Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congs payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...).

En outre, l'article L.3314-5 du code de travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L.1225-17, L.1225-37 et L.1226-7 du code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité, d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle.

##### 5.2.2 – Plafonnement

En vertu de l'article L.3318-8 du code du travail, d'une part, le montant global des primes d'intéressement ainsi distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts, d'autre part, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

DF JB AB

### 5.3 - Modalités du versement

La prime d'intéressement fait l'objet d'un versement annuel au 30 juin de l'année au plus tard qui suit l'exercice considéré, la date de clôture de ce dernier étant le 31 décembre. Passé ce délai, les sommes dues produiront un intérêt de retard au taux légal. Les intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal et bénéficieront des mêmes exonérations.

Les sommes acquises au titre de l'intéressement peuvent être, en tout ou partie,

- versées directement aux bénéficiaires (compte bancaire), auquel cas elles restent soumises à l'impôt sur le revenu,
- versées au Plan d'Épargne AIRBUS Group, auquel cas elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. Elles sont bloquées 5 ans sauf conditions de déblocage anticipé telles que prévues par la législation (Art. R.3324-22 du code du Travail),
- versées au PERCO AIRBUS Group, auquel cas elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. Elles sont bloquées jusqu'au départ en retraite sauf conditions de déblocage anticipé telles que prévues par la législation (Art. R.3334-4 du code du Travail).

## Article 6 – DISPOSITIONS GENERALES

### 6.1 – Révision de l'avenant

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant négocié entre les signataires dans les cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'organisation et aux principes de gestion en vigueur au sein du Groupe AIRBUS Group, ou de la société, et en particulier, si l'effet des variations de taux de changes sur le calcul des pertes à terminaisons des contrats commerciaux mettait en cause son application normale.

Une modification du périmètre actuel de la Société pourra constituer une cause de révision de l'accord et notamment de manière automatique en cas de modification de l'article 2.

### 6.2 – Dénonciation de l'avenant

L'accord peut être dénoncé par l'ensemble des parties signataires dans la même forme que celle dans laquelle il a été procédé à sa conclusion.

La dénonciation doit être notifiée au Directeur Départemental de la Direccte dont dépend le siège social de la société.

### 6.3 - Différends

Tout différend qui pourrait surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sera soumis à la commission de l'intéressement prévue à l'article 6.5, aux fins de règlement.

Si le désaccord persiste, il pourra être évoqué devant le Directeur Départemental de la Direccte dont dépend le siège de la société. En cas d'échec de sa médiation, le différend peut être porté devant le Tribunal compétent du lieu du Siège Social de la Société.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

DD AB  
Rc AB

#### 6.4 - *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires à la Direccte dont dépend le Siège Social de la société, et au conseil des prud'hommes de Rochefort, au plus tard dans les 15 jours qui suivent sa date limite de conclusion.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Un avis indiquant l'existence de l'avenant est affiché dans chaque établissement sur les panneaux Direction, pendant un mois complet, suivant son dépôt et sera mis en ligne sur l'intranet de la société.

L'accord d'intéressement ainsi révisé fait l'objet d'une note d'information établie par la Direction et remise à tous les salariés de la Société.

La publicité des avenants au présent avenant obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

#### 6.5 - *Commission*

Pour rappel, une commission de l'accord initial est consacrée entre les parties signataires. Elle ne se substitue pas aux obligations relatives au contrôle exercé par le Comité Central d'Entreprise.

Elle est composée de deux membres désignés par chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction.

Elle pourra être convoquée à tout moment par la majorité des organisations syndicales signataires et de toute manière avant toute information des salariés et du CCE..

La commission a pour rôle de suivre l'application des dispositions du présent accord. Elle prend connaissance des documents ayant servi au calcul du montant de l'intéressement.

Les parties signataires s'engagent à ce que leurs représentants au sein de cette commission respectent la confidentialité des informations qui leur seront données comme telles en matière économique, commerciale, industrielle, financière ou sociale.

La commission établit un rapport sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement distribué au personnel au titre de l'exercice annuel. Ce rapport est transmis au Comité Central d'Entreprise.

#### 6.6 - *Information individuelle des salariés*

Pour rappel, chaque salarié bénéficiaire se voit communiquer une fiche de calcul, distincte du bulletin de paie, présentant les modalités de calcul de la prime d'intéressement qui lui est attribuée, ainsi que la retenue au titre de la CSG et de la CRDS. Une note indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen et en rappelant les règles de calcul et de répartition est également communiquée.

#### 6.7 - *Salarié quittant l'entreprise*

Pour rappel, le salarié qui quitte la Société doit recevoir une information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs, si ces derniers ont été reversés sur le Plan d'Epargne Groupe AIRBUS ou sur le PERCO Groupe AIRBUS (art. 5.3). Cet état doit être inséré dans un livret d'épargne salariale.

Si cet ancien salarié devient salarié dans une autre société du Groupe en France (mobilité dans le Groupe) appliquant les dispositifs d'épargne salariale (PEG ou PERCO Groupe AIRBUS), la société d'origine verse l'intéressement non encore perçu via le système de paie de la société d'accueil.



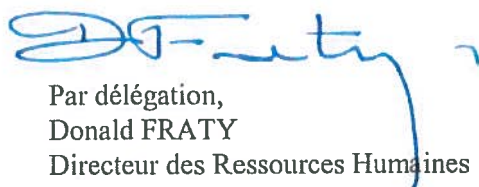


L'employeur doit informer le salarié qu'il devra aviser son entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque l'intéressement lui revenant en application de l'accord n'a pu être versé à un salarié ayant quitté sa société, la somme doit être tenue à sa disposition dans l'entreprise pendant un an à compter de la date limite de versement, puis remise à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra la réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Fait à Toulouse, le 22 juin 2015

Le Président Directeur Général  
Cédric GAUTIER

  
Par délégation,  
Donald FRATY  
Directeur des Ressources Humaines

- Pour CFE/CGC

Nom et date

J. BURBEREAU  
le 25/06/2015



- Pour CGT

Nom et date

Rollin Sébastien  
le 24/06/2015



- Pour FO

Nom et date

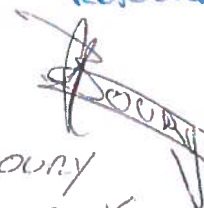
Dany Devaux le 24/06/15

  
Réserve Joint

- Pour CFDT

Nom et date

Alexandre Bouay  
Le 22 juin 2015



DD RSAB



## Réserve FO sur l'avenant à l'accord d'intéressement STELIA

Nous portons réserve :

- d'une part, de l'interprétation de l'Accord sur la mise en œuvre d'un système d'intéressement (Success Sharing) au sein d'AIRBUS Group, et plus précisément avec l'article 5.1 portant sur la définition du (des) objectif(s) opérationnel(s).

En effet l'article précise : *"Chaque année, la Direction de la Division définit soit un seul objectif opérationnel pour l'ensemble de la Division, soit un objectif opérationnel pour chaque Business Unit la composant.* Dans cet avenant, la direction de STELIA en fixe cinq.

- d'autre part sur le choix de certains critères opérationnels, le RC Convergence, Economie Achats s'apparentent plus à un choix financier qu'industriel.

Le critère Carnet de commande CI dépend de la stratégie d'entreprise mise en place, par conséquent, pour FO ces critères sont subjectifs dans la mesure où les salariés ne les maîtrisent pas et surtout le niveau des moyens humains et techniques qui seront nécessaires !