


AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF A LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE  
DES SALARIES DU GROUPE SAFRAN DU 10 FEVRIER 2009

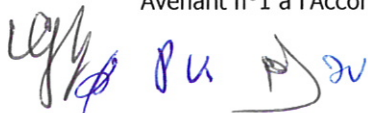
Entre la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Madame Dominique CASTERA,  
Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT *Daniel RETAT* 
- Pour la CFE-CGC *Stéphane GARYGA*
- Pour la CFTC *Pascal KOHLER*
- Pour la CGT *Patrice LAONET*
- Pour la CGT- FO *Janiel VQUOIS*

d'autre part,



## Préambule

D'une part, plusieurs sociétés du Groupe ont fait valoir le souhait de salariés en contrat de travail à durée déterminée, de salariés à temps très partiel et de salariés à employeurs multiples d'être dispensés, compte tenu d'effets de double couverture, d'affiliation au régime frais de santé mis en place par l'accord de groupe du 10 février 2009.

D'autre part, l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 a posé un principe de portabilité des droits en matière de prévoyance. Cet accord a fait l'objet d'un avenant en date du 18 mai 2009 qui a modifié et complété les dispositions initiales. Par conséquent, l'accord de groupe précité doit être modifié sur ce point.

C'est dans ce contexte que les parties ont décidé de se réunir et ont convenu de ce qui suit.

### ARTICLE 1 - POSSIBILITES D'ADHESION FACULTATIVE

L'Article 3 « Bénéficiaires/Adhésion » de l'Accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe du 10 février 2009, est complété par le paragraphe 3.3 suivant :

#### 3.3 Salariés sous contrats particuliers

Conformément aux dispositions de l'accord de groupe, l'ensemble des salariés doivent adhérer au régime de prévoyance Groupe (incapacité, invalidité, décès et frais de santé).

Toutefois, certains salariés sous contrats particuliers peuvent, sous certaines conditions, être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé.

##### 3.3.1 Salariés en contrat de travail à durée déterminée

Les salariés employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, quelle qu'en soit la durée, pourront être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé, sous réserve :

- qu'ils en fassent la demande par écrit dans le mois qui suit leur embauche ou avant le 31 juillet 2009 pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée à la date d'entrée en vigueur de l'accord de groupe précité et,
- qu'ils produisent, dans le même délai, un document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs (à titre obligatoire ou facultatif).

##### 3.3.2 Salariés à temps très partiel

Les salariés employés à temps très partiel ( c'est à dire dont l'horaire de travail est inférieur à 50 % de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle de l'établissement si elle est inférieure à la durée légale) pourront être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé, à la condition :

- que la part de cotisation qu'ils devraient acquitter pour adhérer au régime de prévoyance (Incapacité - invalidité - décès et Frais de santé), représente au moins 10% de leur rémunération mensuelle brute et,
- qu'ils en fassent la demande par écrit, dans le mois qui suit leur embauche ou leur passage à temps très partiel ou avant le 31 juillet 2009 pour les salariés en contrat de travail à temps très partiel à la date d'entrée en vigueur de l'accord de groupe précité et,
- qu'ils produisent, dans le même délai, et par la suite tous les ans, un document justifiant d'une couverture Frais de santé souscrite par ailleurs (à titre obligatoire ou facultatif).

YH d PK 1 05

de

### 3.3.3 Salariés à employeurs multiples

Les salariés à employeurs multiples pourront être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé, sous réserve :

- qu'ils en fassent la demande par écrit, dans le mois qui suit leur embauche par l'un ou l'autre des employeurs, ou avant le 31 juillet 2009 pour les salariés à employeurs multiples à la date d'entrée en vigueur de l'accord de groupe précité et,
- qu'ils produisent, dans le même délai, et par la suite tous les ans, un document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs (à titre obligatoire ou facultatif).

Ce cas s'applique notamment aux salariés dont les employeurs multiples sont des sociétés du Groupe concernées par l'accord de groupe conclu le 10 février 2009. Dans ce cas le justificatif de couverture ne sera pas demandé.

### 3.3.4. Généralités

En tout état de cause, les salariés visés aux articles ci-dessus seront tenus de cotiser au régime Frais de santé :

- s'ils ne formulent pas leur demande de non affiliation dans les délais et conditions décrits aux articles précédents,
- s'ils cessent de justifier de l'existence d'une couverture souscrite par ailleurs.

## **ARTICLE 2 – PORTABILITE DES DROITS EN MATIERE DE PREVOYANCE**

Le paragraphe ci-dessous se substitue de plein droit au paragraphe 4.4 « Anciens salariés privés d'emploi et indemnisés par les ASSEDIC » de l'Article 4 de l'Accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe du 10 février 2009.

### **4.4 Anciens salariés privés d'emploi et indemnisés par les ASSEDIC**

Conformément aux dispositions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, et par son avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties prévoyance seront maintenues, dès la cessation du contrat de travail (sauf faute lourde), aux anciens salariés dont la rupture du contrat travail donne lieu à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Ce maintien concerne les garanties du régime Incapacité-invalidité- décès, celles du régime de Frais de santé de référence, et dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant la rupture du contrat de travail, les garanties Frais de santé optionnelles.

Pour bénéficier des dispositions relatives à la portabilité des garanties définies ci-dessus :

- les droits à couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur et,
- l'ancien salarié doit fournir la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Ce maintien portera sur une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers arrondis à la valeur supérieure, dans la limite de neuf mois et sous réserve que le salarié bénéficie d'une indemnisation au titre du chômage.

Ainsi, la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de portabilité fait cesser le maintien des garanties prévoyance. L'ancien salarié est donc tenu d'informer son ancien employeur de toute cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage.

YHP Ru P 85

Ce maintien s'effectuera en contrepartie du versement de cotisations identiques à celles des salariés en activité, et financées conjointement par l'Entreprise et le salarié, selon les mêmes répartitions que celles prévues pour les salariés actifs. La part des cotisations à la charge de l'ex salarié sera intégralement précomptée sur le solde de tout compte au moment du départ, sauf difficultés de paiement particulières.

Toute cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage avant la fin de la période de portabilité, donnera lieu pour l'employeur et l'ancien salarié à un remboursement du trop versé.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le salarié aura la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties dans les conditions prévues à l'Accord National Interprofessionnel précité. La renonciation concerne l'ensemble des garanties et sera définitive. Elle devra être notifiée expressément par écrit à l'Entreprise, dans les dix jours calendaires suivant la date de cessation du contrat de travail.

A la suite de la période prévue ci-dessus, les garanties Frais de santé pourront être maintenues aux anciens salariés toujours indemnisés par le régime d'assurance chômage, en contrepartie de cotisations Frais de santé identiques à celles prévues pour les salariés en activité, entièrement à la charge de l'ancien salarié.

Les parties conviennent que les modalités pratiques de fonctionnement du dispositif de portabilité des droits en matière de prévoyance seront précisées dans le courrier d'information qui sera remis aux salariés au moment de la cessation de leur contrat de travail.

### **ARTICLE 3 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

#### **1. 1 – Durée et prise d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.  
Il prendra effet de façon rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

#### **1.2 – Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article 25 de l'Accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran signé le 10 février 2009.

#### **1.3 – Publicité et dépôt de l'accord**

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, (en 2 exemplaires, l'un en version électronique, l'autre en version papier) ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom left of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right of the page.

Fait à Paris, le 24 juillet 2009

**Pour SAFRAN,**



Dominique CASTERA  
Directeur de Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales :**

- Pour la CFDT

Daniel RETAT



- Pour la CFE-CGC

Stéphane GARYGA



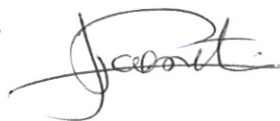
- Pour la CFTC

Pascal KOHLEN



- Pour la CGT

Patrice CAONET



- Pour la CGT- FO

Daniel VUSSIÈS

