

DRSH 00/2611
JP/MM

**ACCORD SUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN FORFAIT ANNUEL
DÉFINI EN JOURS POUR LES CADRES**

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 6 Rond Point des Champs-Élysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Monsieur **Pierre VIVIEN**, Directeur des Relations Sociales et des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

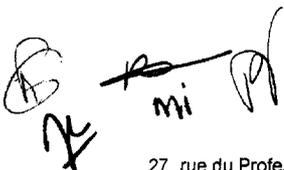
C.F.T.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.



PRÉAMBULE :

Les partenaires sociaux, constatant les pratiques en vigueur dans la société en matière d'organisation du travail et de suivi des horaires de travail des cadres se sont donnés pour objectif, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail, que l'ensemble des catégories de personnel bénéficie d'une réduction effective du temps de travail.

Le présent accord vise, dans un contexte de concurrence internationale, à moderniser les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Il propose donc des mesures tenant compte de l'évolution des modes de travail et de la compétitivité de l'entreprise mais aussi respectueuses des individus qui la composent.

Compte tenu des possibilités offertes par les nouvelles dispositions légales et conventionnelles, il introduit pour les cadres de l'entreprise la faculté de bénéficier d'une organisation individuelle du temps de travail qui repose sur l'autonomie et la confiance en décomptant le temps de travail des intéressés au travers d'un forfait annuel défini en jours.

Le présent accord est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et des accords de la branche Métallurgie. Il complète les accords Dassault Aviation des 27 avril 1983, 10 mai 1999 et 12 mai 2000 concernant l'organisation et la réduction du temps de travail.

1 - BÉNÉFICIAIRES :

Le forfait annuel défini en jours est applicable aux salariés dont la durée de travail ne peut pas être prédéterminée, du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qui leur sont confiées, du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ce régime correspond généralement aux fonctions classées aux niveaux IIIB et IIIA de la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie.

Toutefois, compte tenu des modes d'organisation de Dassault Aviation et en particulier des responsabilités et du niveau d'autonomie dont disposent les ingénieurs et cadres le régime du forfait annuel défini en jours, qui correspond historiquement au régime constaté dans l'entreprise, sera proposé au volontariat à tous les cadres positionnés et coefficientés.

Un cadre coefficienté qui opèrerait pour un forfait annuel défini en jours en raison de la nature des fonctions qu'il occupe, relèvera de l'article 4 de l'Accord National du 29 Janvier 2000 établissant une grille de transposition des classifications leur permettant de bénéficier de la qualité de cadre au sens des Conventions Collectives, et donc de l'intégralité de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie et de l'ensemble des dispositions statutaires applicables dans la société pour les bénéficiaires de ladite convention.



2 - PRINCIPES D'APPLICATION :

Le forfait annuel défini en jours est un régime de travail dans lequel les bénéficiaires disposent d'une latitude réelle dans la gestion de leur temps (travail et vie personnelle), en veillant à la compatibilité de celui-ci avec les nécessités globales d'organisation et de fonctionnement des services et dans le respect du cadre légal et conventionnel régissant le temps de travail.

L'entreprise au travers de l'encadrement, veillera à organiser collectivement les missions confiées de telle sorte qu'elles puissent être compatibles avec le nombre de jours de travail attendus dans l'année ; à cet effet, au moins un entretien annuel formalisé sera réalisé entre le responsable hiérarchique et son collaborateur sur l'organisation et la charge de travail de l'intéressé. Cette organisation et cette charge devront permettre une bonne répartition du temps de travail des intéressés et leur assurer qu'ils bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail.

Une information préalable, précise et détaillée, sur l'alternative proposée entre forfait en jours et forfait horaire sera fournie aux salariés concernés, leur permettant de se déterminer.

Les salariés qui n'opteraient pas pour le forfait annuel défini en jours ne pourront être pénalisés du fait de ce choix.

Le forfait annuel défini en jours devra être formalisé par une convention individuelle de forfait ; à cet effet, il sera proposé un avenant au contrat de travail pour les salariés concernés.

En cas de modification de la situation professionnelle de l'intéressé ou pour des raisons personnelles motivées, une possibilité de révision du choix du régime de forfait est ouverte.

3 - ORGANISATION ET SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL :

Le suivi mensuel du temps de travail du personnel en forfait annuel défini en jours sera effectué par un système déclaratif. Le personnel concerné est réputé présent ou au service de l'entreprise tous les jours ouvrés (lundi à vendredi). Ainsi ne devront être justifiés par l'intéressé et validés par la hiérarchie, que les jours de travail non ouvrés ainsi que les périodes d'absences non travaillées prises par demi-journée ou journée complète.



Handwritten initials and signatures, including 'mi' and 'PT'.



Les jours de travail devront s'effectuer à l'intérieur des plages d'ouverture et de fermeture des établissements et ne devront pas dépasser un maximum de 10 heures de travail par jour (pour mémoire : maximum légal journalier du régime horaire). Cette règle de "bonne conduite" sera précisée et suivie au niveau de chaque établissement. Les dépassements exceptionnels justifiés par des circonstances particulières d'activité feront l'objet d'une information dans le système déclaratif de décompte des jours de travail.

Le principe du forfait en jours induit que, quelle que soit l'amplitude d'une demi-journée ou journée de travail, celle-ci est décomptée pour une demi-journée ou journée d'activité professionnelle ; dès lors toute absence à l'intérieur d'une demi-journée n'est pas décomptée.

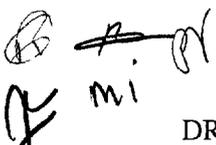
Une réunion de suivi de l'application de cet accord sera organisée dans les 6 mois suivant sa mise en œuvre et par la suite, un bilan sera établi et présenté lors de la négociation annuelle obligatoire.

4 - NOMBRE DE JOURS PAR ANNÉE CIVILE :

Compte tenu des dispositions actuellement en vigueur dans la société, le nombre annuel de jours de travail est fixé à 212 jours pour une année complète de présence à temps plein et pour un droit et une prise intégrale de congés, tout type d'absence légale ou conventionnelle déduite sauf le bénéfice des congés d'ancienneté - soit entre 207 et 212 jours par an - ainsi que les congés pour événements familiaux.

Par ailleurs, si l'activité conduisait à une charge de travail importante et prolongée, les personnels concernés disposeraient alors de possibilités de repos en compensation à hauteur d'une journée par trimestre ; ces jours de repos seraient pris à l'initiative de l'intéressé en accord avec la hiérarchie.

En cas de dépassement du nombre de jours effectués dans l'année civile (hors effet d'une prise incomplète de congés), ceux-ci devront impérativement être récupérés dans le trimestre civil suivant ou être affectés à un Compte Épargne Temps (CET), dont les modalités seront négociées ultérieurement.


mi



5 - TEMPS PARTIEL ET FORFAIT ANNUEL DÉFINI EN JOURS :

Les salariés exerçant leur activité à temps partiel peuvent bénéficier d'un forfait annuel défini en jours, à condition que la réduction du temps de travail répartie sur l'année civile, s'effectue par demi-journées ou journée complète.

Dans ce cas, le calcul du nombre de jours attendus dans l'année s'effectuera par rapport aux références temps plein, au prorata du temps de présence

Il sera établi un avenant au contrat de travail précisant la réduction du nombre de jours travaillés ainsi que la répartition de ces jours dans la semaine.

6 - SALAIRES MINIMA :

Il sera tenu compte, lors de la négociation annuelle sur les salaires, de la spécificité du régime de forfait annuel défini en jours dans la détermination de minima salariaux propres à ce statut.

Dans l'esprit des dispositions conventionnelles, ces minima salariaux seront supérieurs aux minima actuellement en vigueur dans la société.

7 - APPLICATION DE L'ACCORD :

7.1 Exercice des mandats de représentation du personnel :

Le forfait annuel défini en jours ne modifie pas par exception les droits et règles de gestion des délégations compte tenu de la législation en vigueur.

7.2 Date d'Application :

Dans le cadre de la mise en œuvre de conventions individuelles de forfait annuels définis en jours la référence de calcul est l'année civile.

En conséquence, la date d'application du présent accord est fixée au **1er janvier 2001**.



8 - FORMALITÉS DE PUBLICITÉ :

Cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des HAUTS DE SEINE et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE, conformément aux dispositions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Fait à Vaucresson, le 19.12.2000

Pour le Personnel :
**les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

Pierre VIVIEN

C.F.D.T. M. ~~Raymond DUCREST~~

C.F.E.-C.G.C. M.^{me} Catherine Juannip Juannip

C.F.T.C. M. Gilbert ROUSSEAU Gilbert Rousseau

C.G.T. M.

C.G.T.-F.O. M. Michel IBARBOURE Michel Ibarboure