

DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES  
ET DES RESSOURCES HUMAINES

DRSH-JFH/EB/MDT-N°07/0008

## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX EQUIPES DE SUPPLEANCE

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs  
Elysées 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.T.C.

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

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

   
DRSH N° 07/0008

## 1. Préambule :

Depuis plusieurs années des équipes de suppléance ont été mises en place dans deux établissements de la Société (Seclin et Argenteuil).

La mise en place d'équipes de suppléance Samedi- Dimanche permet d'optimiser l'utilisation de la capacité interne de production ou éventuellement de répondre aux besoins d'autres secteurs de l'entreprise par exemple, en relation avec l'international.

L'équipe de suppléance repose sur la présence pendant le week-end de personnels travaillant en permanence soit en journée, 12 heures par jour à la fois le samedi et le dimanche, soit dans le cas de 2 équipes alternantes, en deux postes de 12 heures qui se succèdent ou lorsqu'une journée de semaine est collectivement non travaillée par le personnel (jour férié, RTT collective...), par une équipe de suppléance sur 3 jours.

Le présent accord précise les conditions d'exercice et de rémunération de ce mode de travail. Le faible effectif travaillant généralement dans ce mode conduit également à préciser les modalités de passage au travail en semaine ainsi que les modalités de formation afin de faciliter pour les salariés concernés le retour à une collectivité de travail et à un rythme de travail hebdomadaire classique.

Comme indiqué ci-après, ce mode de travail

- n'est dans l'esprit des partenaires sociaux, applicable que de façon temporaire pour chaque salarié.
- ne concerne que des salariés volontaires pour exercer ce mode de travail.

En cas de mise en place, d'extension des équipes de suppléance à un nouveau secteur ou de modification d'horaires dans un établissement, le comité d'établissement et le CHSCT seront informés et consultés. Les horaires pourront être adaptés puis modifiés en fonction de contraintes internes ou sur demande des salariés concernés, en fonction de la commodité des transports.

Dans le texte ci-après, les durées sont exprimées en heures et centièmes et non en minutes.

## 2. Champ d'application

Le travail en équipe de suppléance est mis en œuvre pour des personnels, horaires ou forfaités en heures, volontaires, affectés à des postes de travail de secteurs spécifiques, dans les conditions prévues par l'article L221.5.1 du Code du travail et par l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail.

Le salarié affecté à ce mode de travail ne peut en aucun cas le cumuler avec d'autres modes de travail de la semaine. (ni en journée, ni en TT2 ou TT3, ni avec l'astreinte).

Ce régime ne concerne pas le personnel qui travaille soit seulement le samedi, soit occasionnellement le week-end (représentation de l'entreprise à des salons, interventions programmées,..). Ce personnel n'est pas en équipe de suppléance et reste donc rémunéré selon les règles légales métallurgie et société applicables au travail du samedi et du dimanche.

Le personnel en mission dans des pays dont la définition de la semaine de travail est différente n'est pas concerné.

### **3. Rémunération :**

Le personnel horaire exerçant en équipe de suppléance sera rémunéré selon les modalités suivantes :

#### **3.1. Travail en équipe de suppléance - en journée**

Durée de présence journalière, le samedi et le dimanche, de 12 heures correspondant à une durée de temps de travail effectif de 11,50 heures et un temps de "casse-croûte" de 0,50 heures.

La totalité des heures de travail effectif des équipes de suppléance est majorée de 50 %.

La totalité du temps de travail effectif du samedi / dimanche correspond ainsi au paiement d'une semaine en journée normale ( $11,50 \text{ H} \times 2 \times 1,5 + 0,50 \text{ H} \times 2 = 35,5 \text{ H}$ ).

En outre, paiement d'une prime de panier (Convention Collective de la Métallurgie Parisienne) par jour travaillé.

#### **3.2. Travail en équipe de suppléance - en équipes alternantes (week-end jour et week-end nuit)**

La rémunération est la même qu'au paragraphe 3.1. et de plus, les heures de nuit de 22 H à 6 H ont une majoration de 50% du salaire (base+ancienneté).

Le travail en équipes alternantes bénéficie d'une majoration de 4% sur les heures de travail concernées.

La moyenne sur une rotation week-end jour + week-end nuit sera ainsi rémunérée l'équivalent de 40,42 heures de travail ( $11,50 \text{ H} \times 2 \times 1,5 + 0,5 \text{ H} \times 2 + 8 \times 0,5 = 39,5 \text{ H}$  soit avec les 4% sur 23 H = 40,42 H).

En outre, paiement d'une prime de panier (convention collective métallurgie parisienne) par jour travaillé.

#### **3.3. Travail en équipe de suppléance - SD +autre journée**

Il s'agit du cas où le salarié travaille le week-end plus un jour de semaine où les autres salariés travaillant en semaine sont absents.

La majoration de 50% s'applique aux heures du week-end comme à celles du 3e jour.

En outre, paiement d'une prime de panier (convention métallurgie parisienne) par jour travaillé.



En cas de travail alternant jour et nuit la majoration de 4% s'applique sur les heures de travail concernées.

Le régime peut-être :

soit 9,5 heures de travail par jour + 0,5 H de pause, ce qui aboutit un paiement de :  $3 \times 9,5 \times 1,5 + 3 \times 0,5 = 44,25 \text{ H}$ , soit en cas d'équipes alternantes 45,39H.

RB  


DRSH N° 07/0008

soit 10 heures de travail par jour + 0,5 H de pause, ce qui aboutit un paiement de :  $3 \times 10 \times 1,5 + 3 \times 0,5 = 46,5$  H, soit en cas d'équipes alternantes 47,70H.

Dans le cas de travail 3 journées nuit et jour en équipes alternantes, la majoration de 50% du salaire (base+ancienneté) s'applique sur les heures de nuit entre 22 h et 6 h des 3 journées.

#### **4. Affectation au travail SD :**

Il sera fait appel :

- Soit à du personnel embauché spécifiquement pour ce mode de travail.
- Soit à du personnel volontaire de l'Etablissement, pour une durée déterminée ne pouvant normalement être inférieure à 1 an avec reconduction tacite. Cette phase peut la première fois être précédée d'une période probatoire de 1 mois maximum à la demande de l'intéressé et être limitée à 6 mois.

L'affectation à ce régime ne devrait pas normalement excéder 4 ans, au terme desquels un autre mode de travail sera proposé au salarié. Un point sera fait avec le salarié 6 mois à l'avance.

Un avenant au contrat de travail sera rédigé dans tous les cas.

#### **5. Semaine normale**

Le passage à la semaine normale peut se faire :

- Soit du fait de l'entreprise : en fonction des besoins.

Dans ce cas, l'entreprise s'efforcera, d'une part, de les prévenir au moins un mois à l'avance et d'autre part de faire retourner en SD en priorité lorsque le besoin existera à nouveau les anciens salariés SD.

- Soit du fait du dépassement du seuil des 4 ans.
- Soit à l'initiative du salarié :
  - à l'issue de la période convenue, indiquée ci-dessus, si le salarié ne désire pas poursuivre le mode de travail SD. Un point sera effectué à l'avance,
  - par anticipation, sur demande écrite et motivée à la hiérarchie qui s'efforcera d'y répondre dans les meilleures conditions.

Un avenant au contrat sera rédigé, et l'entreprise s'efforcera dans tous les cas de modification de passer en équipe TT2 semaine les salariés qui étaient en équipe jour et nuit SD et qui le demanderont, afin de minimiser l'effet sur leur rémunération. A défaut, si le passage résulte d'une décision société, une indemnisation temporaire sera calculée dans les mêmes conditions que pour le passage TT2 à journée normale.

#### **6. Relations avec les autres salariés et services**

Les salariés des équipes de suppléance peuvent bénéficier par année calendaire, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, d'une période de travail dans les équipes de semaine pour une

durée qui ne devrait pas dépasser 2 semaines, durée pouvant éventuellement être scindée en deux.

Dans ce cas, l'entretien individuel avec la hiérarchie ou la visite médicale notamment peuvent alors avoir lieu comme pour les autres salariés en semaine normale.

Le salarié horaire en SD revenant en semaine pour assister, en plus de son travail habituel, à une réunion organisée par la Direction ou utiliser un crédit d'heures lié à un mandat est rémunéré avec la majoration SD de 50%. Cette majoration n'est pas applicable pour les crédits d'heures hors mandats légaux de représentation du personnel et des syndicats.

## 7. Formation

Un examen particulier en Commission Formation Etablissement permettra de vérifier que ces salariés peuvent bénéficier des mêmes accès à la formation que les autres salariés.

- Avant d'intégrer le salarié à une équipe SD, la société s'efforcera d'organiser les formations d'adaptation au poste de travail par semaine entière de 5 jours,
- Un retour en horaire normal d'une ou plusieurs semaines pourra être organisé par l'entreprise pour permettre aux salariés concernés de participer à des formations,
- Une formation d'une journée ou d'une durée moindre pourra également être organisée en semaine, en plus du travail du samedi dimanche. Dans ce cas, la durée journalière du travail du samedi et dimanche sera au maximum de 10H, la durée de la formation en semaine sera payée en plus mais sans majoration de 50%. Au total, l'intéressé ne pourra être payé moins qu'en SD de ce fait, un complément étant payé le cas échéant. Cette formation ne pourra être organisée en plus de l'horaire que dans un semaine 2x12H.
- Dans certains cas, une période d'adaptation au poste pourra être prévue lors du retour en semaine normale.

## 8. Durée et application de l'accord

Le présent accord, est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan d'application sera fait au bout de 4 ans soit en 2011.

Il sera mis en œuvre à partir de sa date de conclusion, en se substituant aux accords d'établissement existants.

En cas de modification législative ou conventionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'adapter en tant que de besoin le présent accord.

~~RB~~ RW  
RB RW  
RB RW

DRSH N° 07/0008

## 9. Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 11 juillet 2007

Pour le Personnel :

**les Représentants des  
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

**P. VIVIEN**

C.F.D.T.

M. R. DUCREST

C.F.T.C.

M. Gilbert Rousseaux

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

M. R. BEDERE

C.G.T.

M.

C.G.T.-F.O.

M. B. Muletts

## Annexe au projet d'accord d'entreprise relatif aux équipes de suppléance

### Congés

Les salariés bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes dispositions réglementaires et conventionnelles que les autres membres du personnel, sous réserve des dispositions spécifiques les concernant.

Toutefois, il est précisé que pour l'exercice du droit à congés, celui-ci ne pourra entraîner une absence au travail du salarié, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés occupés à plein temps en semaine normale.

En pratique le décompte sera fait ainsi :

- Congés légaux : droit à 5 semaines (soit 5 week-ends) pour une année complète de travail.
- Congés d'ancienneté : application d'un coefficient de 2/5, le résultat du calcul étant arrondi à l'unité supérieure. Par exemple :  
Un congé qui serait normalement de 1 ou 2 jours ouvrés donne 1 jour (samedi ou dimanche). Un congé qui serait de 3, 4 ou 5 jours ouvrés pour un salarié normal, donne droit ici à 1 week-end.
- Congés familiaux : A titre exceptionnel, les droits à absences, pourront être un peu décalés par rapport à l'évènement et seront les suivants :
  - Naissance, mariage du salarié, décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : attribution d'un samedi et d'un dimanche,
  - Mariage d'un ascendant, frère ou sœur : attribution du samedi si ancienneté supérieure à 1 an,
  - Décès de la sœur, du frère, des beaux parents, grands parents, petits enfants, beau-frère, belle-sœur : attribution du samedi si c'est le jour des obsèques.

Le congé de paternité de 11 jours étant en jours calendaires peut inclure deux week-end.

- Capitalisation / RTT : Ce mode de travail ne donne pas lieu à acquisition ni à prise de capitalisation/RTT.
- Jour férié le week-end :
  - Seul le 1er mai sera chômé et payé. (sauf cas particulier).
  - Une majoration de 50% du salaire de base+ancienneté est applicable aux autres jours fériés se situant un week-end, qui pour 11,50H travaillées seront rémunérées  $11,50 \text{ H} \times 2 = 23 \text{ heures}$ , en lieu et place de  $11,50 \text{ H} \times 1,5 = 17,25 \text{ heures}$ , en plus de la 1/2H casse-croûte, du panier, des éventuelles heures de nuit de 22H à 6H et de la majoration de 4%.

Handwritten initials and a signature in the bottom left corner, including 'RB', 'BW', 'M', and a circled 'E'.

## Indemnisation en cas de maladie :

En cas d'arrêt maladie, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, avec les mêmes taux qu'en semaine normale. Un week-end SD d'absence maladie utilise un droit à indemnisation de 7 jours calendaires.

## Calendrier d'entrée et sortie du S/D

- Entrée en Equipe de Suppléance : le dernier jour de travail en horaire normal sera généralement le Mardi précédant la mise en équipe de suppléance. Lors du changement de mode horaire, les Mercredi, Jeudi, Vendredi précédents le samedi dimanche sont ainsi non-travaillés, et il n'y a pas de modification de rémunération.
- Sortie d'une Equipe de Suppléance : les salariés qui travaillaient en équipe de suppléance reprendront une activité en horaire normal généralement à partir du Jeudi suivant immédiatement à la fin de l'équipe de suppléance. Lors du changement de mode horaire, les Lundi, Mardi, Mercredi, suivant le samedi dimanche sont ainsi non-travaillés, et il n'y a pas de modification de rémunération.

RB  
M  
B  
R