

ACCORD D'ENTREPRISE
relatif à l'application de la loi
du 13 juin 1998
sur la réduction du temps de travail

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs
Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Monsieur **Pierre CHASSEGUET**, 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.

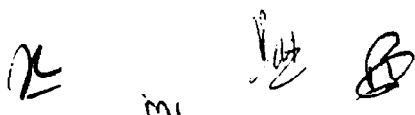
C.F.T.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.



PREAMBULE

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998, il appartient aux partenaires sociaux de rechercher un accord conciliant à la fois :




- le maintien de la compétitivité de DASSAULT AVIATION sur les marchés mondiaux concurrentiels, tant d'avions civils que militaires,
- la meilleure possibilité pour les salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur domaine d'activité, de bénéficier de la réduction du temps de travail de façon équitable,
- l'impact de cette loi sur l'emploi dans le contexte économique actuel.

Les parties signataires s'accordent pour marquer le caractère indissociable des trois variables temps de travail, rémunération et emploi.

Les prix de revient de nos fabrications et services sont des éléments importants de notre positionnement sur les marchés civils et militaires dans des marchés mondialisés. La diminution de la durée du travail en France amène obligatoirement une augmentation du coût du travail qui, si elle n'est pas compensée par des gains de productivité, ne pourra être répercutée, sur le prix de vente de nos produits, ce qui est très sensible pour une entreprise dont la production est exportée aujourd'hui à plus de 90 %.

C'est notre position concurrentielle qui se trouverait fragilisée.

En ce qui concerne l'emploi, la Société a réduit sa durée hebdomadaire du temps de travail à 37 heures hebdomadaires, dès 1984.




mi

Elle a néanmoins dû s'adapter, à partir de 1987, aux nouvelles données des marchés civils et militaires, par des plans de rationalisations industrielles et tertiaires et d'importantes réductions de postes. A partir de 1995, la société a développé une politique d'emplois conciliant maintien de ses compétences et de ses savoir-faire et renouvellement de sa pyramide d'âge. En tenant compte de la capacité du marché du travail à fournir les compétences techniques nécessaires, elle a embauché les personnels indispensables à la pérennité technique de l'entreprise.

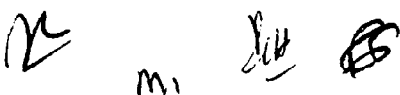
C'est ainsi que la Société a recruté plus de 1000 personnes depuis 3 ans.

Les charges de travail prévisibles pour les années 2000 et suivantes, conduiront, contrairement à la période triennale précédente, à une adaptation des effectifs. En effet, le déficit de charges deviendra structurel, dans la mesure où les perspectives de ventes militaires futures nécessiteront des compensations industrielles de plus en plus importantes et que les développements s'effectueront désormais en coopération, facteur d'étalement des programmes. Quant au domaine civil, nous constatons déjà un ralentissement du marché des avions d'affaires. La politique d'emploi devra donc tenir compte, et de la décroissance d'activité et de la poursuite du renouvellement de nos compétences. Cette adaptation des effectifs sera sensiblement atténuée par la réduction du temps de travail.

Les parties signataires ont donc recherché un accord conciliant réduction du temps de travail, rémunérations et emploi, et ont décidé que cet accord devrait être complété :

- par un accord portant sur l'organisation du temps de travail révisant en les complétant les accords du 3 mai 1983 et du 7 avril 1992, intégrant des principes de souplesse de fonctionnement des moyens industriels ou d'un meilleur service à nos clients.
- par la formalisation en annexe au présent accord des dispositions sociales applicables aux « cadres coefficientés ».

Les mesures de réduction du temps de travail du présent accord s'inscrivent dans les accords nationaux de la Métallurgie et en particulier, celui du 28 juillet 1998.

The block contains four handwritten signatures or initials in black ink, arranged horizontally from left to right. The first is a stylized 'M', the second is 'm', the third is 'JL', and the fourth is 'EB'.

I - REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La réduction du temps de travail s'effectuera à compter du 1er janvier 2000 par l'attribution, pour une année complète de travail, d'un nombre de jours de repos équivalent à une sixième semaine de congés payés plus un jour (soit précisément 6 jours ouvrés correspondant à une réduction d'une heure hebdomadaire).

Ces jours seront obligatoirement pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année d'acquisition, à raison de 2 jours à l'initiative du salarié et de 4 jours fixés par l'entreprise. Les modalités de prise de ces 4 jours seront établies annuellement par accord dans le cadre de l'organisation du temps de travail.

1) Durée du travail hebdomadaire

1.1 **Durée effective du travail**


La durée hebdomadaire de travail sera de 35h en moyenne annuelle à compter du 1er janvier 2000. Cette durée s'entend du temps de travail effectif au sens de l'article L212-4 du Code du Travail.

Les temps de pauses s'entendent comme des temps d'inactivité comportant une maîtrise de son temps par le salarié.

Par convention et simplification, les parties signataires conviennent que dans l'organisation du travail, les pauses rémunérées applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise sont égales pour un salarié à temps plein à 12 minutes par journée entière en moyenne, soit 1h par semaine. Ce temps n'est pas un temps de travail effectif.

Ces pauses ne sauraient se confondre avec les interruptions destinées à la prise du repas, qui ne sont pas modifiées.

La durée hebdomadaire de temps de présence payé sera de 36h en moyenne annuelle.

 Handwritten initials and signatures, including 'mi', 'JCH', and a circled 'B'.

Les pauses définies ci-dessus seront réelles et délimitées dans le temps. Le salarié ne devra pas garder pendant la pause la responsabilité du suivi d'un processus. Les établissements s'engageront compte tenu des usages et des impératifs de production, à garantir une organisation de ces pauses de telle sorte qu'elles répondent aux conditions exprimées ci-dessus. Elles feront l'objet d'une définition et d'une note d'application dans chaque unité.

1.2 Heures Supplémentaires

Par convention, n'entrent pas dans le calcul des heures supplémentaires décomptées à la semaine (du lundi 0h au dimanche 24h) ni du repos compensateur / heures récupérables :




- l'heure hebdomadaire d'acquisition de capitalisation issue de la réduction d'horaire de 1983-1984
- l'heure de réduction d'horaire créée au présent accord
- les temps de pause définis au paragraphe précédent.

Les heures supplémentaires seront payées à 125 % pour les 8 premières heures et à 155 % au-delà, même si la législation future ne prévoit pas cette majoration. En ce qui concerne les repos compensateurs/heures récupérables, les règles applicables seront désormais celles prévues par la loi et les conventions collectives de la Métallurgie.

2) Durée annuelle du travail - Capitalisation et congés

2.1 Capitalisation

Le principe de la capitalisation de 6 jours de repos par an est maintenu. Les modalités d'acquisition et de prise de ces jours sont établies annuellement par accord dans le cadre de l'organisation du temps de travail. Il n'y aura de décompte individuel de capitalisation que pour les personnes ayant des droits incomplets.

 m.  

2.2 Congés d'ancienneté

Les règles Société d'attribution des congés d'ancienneté sont maintenues.

Pour mémoire :

- **Cadres « coefficientés »** (coeff. 335 à 395) et **positionnés** : respectivement 2, 4, 5 jours ouvrés pour 1,2, 20 ans d'ancienneté.
- **Coefficients 140 à 305** : respectivement 1,2,3,4,5 jours ouvrés pour 3,6,9, 12,20 ans d'ancienneté.

2.3 Jours fériés

Les pratiques existantes sont confirmées :

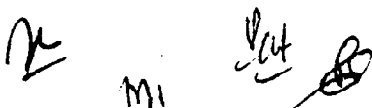
- Le chômage d'un jour férié ne peut être la cause d'une réduction de rémunération.
- Le travail éventuel d'un jour férié sera rémunéré en plus de la rémunération normale de la semaine considérée.
- Le calcul de la durée du travail dans la semaine n'inclut pas la durée théorique du jour férié non travaillé, ni pour le calcul de la durée maximale du travail, ni pour le calcul du contingent d'heures supplémentaires, ni pour le calcul des repos compensateurs/heures récupérables dans cette semaine là.

2.4 Temps partiels

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la réduction d'horaire dans la même proportion que les personnels à temps complet. L'ensemble des références horaires des salariés à temps partiel seront réduites à due proportion.

Les repos alloués en jours comprendront la même proportion de jours qui auraient été travaillés ou non travaillés que pour le personnel en journée normale.

A l'occasion de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, les personnels effectuant un temps partiel à 80 % seront interrogés sur un retour éventuel à temps plein, s'ils le souhaitent.

Handwritten signatures and initials, including 'MI' and a signature that appears to be 'P. L. H.'.

3) Impact sur les rémunérations

3.1 La réduction d'horaire prévue par le présent accord n'entraînera pas de réduction du salaire mensuel ; elle donnera donc lieu à une compensation salariale intégrale.

3.2 Forfaits de salaire « sans référence à un horaire »

Relèvent d'une convention de forfait de salaire, « sans référence à un horaire », les ingénieurs et cadres Hors Statut et IIIC et un nombre restreint d'autres salariés, désignés, sauf exception, parmi les IIIB et éventuellement les IIIA :

- dont l'horaire ne peut être connu par nature, leur activité s'effectuant en grande partie à l'extérieur de l'Entreprise, (fonctions de vente notamment ...)
- dont l'activité ne peut être évaluée en fonction d'un temps de travail contrôlable (experts notamment ...)

Le personnel relevant du forfait de salaire sans référence horaire, bénéficie du même nombre de jours de repos que les autres cadres positionnés, mais les autres dispositions relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas.

La garantie de la rémunération forfaitaire annuelle, prévue dans l'accord du 28 juillet 1998 (Personnel hors statut non concerné), sera effective à compter du 1er janvier 2000, en comparant la rémunération annuelle totale et les minima nationaux Métallurgie 35h.

Il sera établi un avenant individuel au contrat de travail pour les ingénieurs et cadres relevant du forfait « sans référence horaire ».

3.3 « Autres forfaits » de salaire

Les forfaits de salaire définis ci-après incorporent systématiquement un complément d'heures supplémentaires rémunérées, liées à une activité au-delà de l'horaire moyen, compte tenu du niveau de responsabilité de l'intéressé.

M *mi* *PCH* *B*

Toutefois, l'horaire de travail effectif minimum exigé des cadres « coefficientés » et positionnés (hors ceux visés au 3.2) est le même que pour les autres salariés soit 151h66 centièmes (35h x 52 semaines / 12 mois) et le nombre d'heures supplémentaires effectives réalisées au cours d'une année ne peut excéder le contingent conventionnel applicable dans la Métallurgie.

Ainsi les personnels :

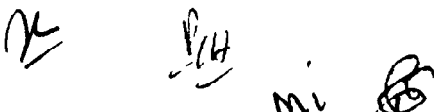
- « cadres coefficientés » (coefficients 335 à 395 de la Convention Collective Métallurgie Région Parisienne) relèvent d'une convention de forfait assis sur un horaire mensuel moyen de 160h33 centièmes (37h x 52 semaines / 12 mois),
- ingénieurs et cadres positionnés (hors ceux visés au point 3.2) relèvent d'une convention de forfait assis sur un horaire mensuel moyen de 169 heures (39h x 52 semaines / 12 mois).

L'horaire s'entend du temps de travail effectif dans un mois moyen de 4,33 semaines, auquel viendront s'ajouter :

- le temps de pause payé défini au § 1.1,
- le temps correspondant à la réduction d'horaire au titre du présent accord, pris sous forme de jours complets de repos.
- le temps nécessaire à l'acquisition de la capitalisation,

La formalisation des dispositions sociales dont bénéficient les cadres coefficientés en contrepartie de leur horaire payé spécifique, est intégrée en annexe au présent accord.

Il sera établi un avenant individuel au contrat de travail pour les différentes catégories de personnel au forfait.

Handwritten initials and signatures, including 'N', 'PCH', 'mi', and a circular stamp.

4) Organisation du temps de travail

Un autre accord sera proposé pour :

- adapter et compléter l'accord-cadre société du 7 avril 92, par un nouvel accord-cadre applicable à toute la société,
- adapter les modes de travail spéciaux,
- ouvrir de nouvelles formes de travail.

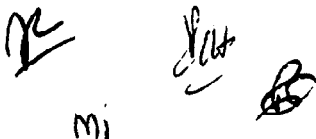
Ces dernières mesures privilégieront la réduction du temps de travail et donc l'emploi plutôt que le paiement.

II - EMPLOI

La réduction du temps de travail prévue par le présent accord sera prise en compte à partir de l'année 2000 dans l'adaptation des effectifs à la charge de travail.

Pour 1999, le départ des personnes pouvant bénéficier d'une préretraite « ARPE » sera accepté.

Compte tenu des recrutements en cours, des embauches prévisibles, du nécessaire renouvellement de nos compétences et de la pyramide des âges, c'est plus de 300 recrutements (hors remplacements ARPE en 1999) qui devraient être réalisés d'ici à 2001.

Handwritten signatures and initials, including 'mi' and a circled 'B'.

III - FORMALITES DE PUBLICITE

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 *10 Mai 1999*

Pour le Personnel :

Pour l'Entreprise :

Cécile Chasseguet

**les Représentants des
Organisations Syndicales**

P. CHASSEGUET

C.F.D.T. M.

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

M. *Catherine Jauannipt*

Jauannipt

C.F.T.C.

M.

Gilles ROUSSEAU

Rousseau

C.G.T.

M.

C.G.T.-F.O.

M. *IBARBOURE*

Ibarboure

Pour Fo avec réserve concernant les pauses et le déclenchement des heures supplémentaires ni amélioration après la 2ème loi

ANNEXE

**DISPOSITIONS SOCIALES
APPLICABLES AUX
CADRES COEFFICIENTES**

1 - Définition :

Les « cadres coefficientés » correspondent :

- aux personnels du niveau V, échelon 2 et 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification (coefficients 335, 365 et 395), article 8 de l'avenant « Mensuels » de la Convention Collective applicable aux entreprises des Industries Métallurgiques et connexes de la Région Parisienne,

Ils correspondent également :

- aux personnels définis par l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

2 - Dispositions sociales

La Convention Collective applicable aux « cadres coefficientés » de DASSAULT AVIATION est celle des Industries Métallurgiques et connexes de la Région Parisienne - Avenant mensuels - **à l'exception de domaines particuliers pour lesquels est appliquée une règle spécifique société ou pour lesquels leur est appliquée la règle de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs Cadres.**

Le tableau joint récapitule les différentes règles applicables, établies en référence à la note DRSH-PCH/JFH/AC n° 2744/98 du 22 septembre 1998.

IS
Pelt
mi
B

DOMAINES	REGLES APPLICABLES
CLASSIFICATION	Accord 21.07.95 art. 8 Convention Collective Métallurgie RP. – Avenant Mensuels
SALAIRES MINIMA	Minima société en référence aux coefficients de la Convention Collective Metal. RP. - Avenant Mensuels
PRIME D'ANCIENNETE	Règle spécifique Société : amélioration Convention Collective Métal. RP. - Avenant Mensuels
HORAIRE REFERENCE	Horaire forfaitaire mensuel moyen (Référence Société hebdo + 2 heures) en contrepartie des avantages statutaires.
PERIODE D'ESSAI	Convention Collective Metal. RP. - Avenant Mensuels
PREAVIS	Convention Collective Metal. RP. - Avenant Mensuels
INDEMNITE LICENCIEMENT	Règle spécifique Société : Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres
INDEMNITE RETRAITE	Règle spécifique Société : régime Société Cadres
CONGES ANCIENNETE	Règle spécifique Société : régime Société Cadres
INDEMNISATION MALADIE / AT	Règle spécifique Société : amélioration Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres
PETIT DEPLACEMENT GRAND DEPLACEMENT	(Régime unique Société (Sauf montant indemnité journalière grand déplacement
DEFINITION ANCIENNETE	Règle spécifique Société : bénéfice dispositions Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres
« PANIER » POUR TRAVAIL EN EQUIPE	Régime unique ouvrier / cadre coefficienté / chef atelier positionné
TRAVAIL FEMMES	Régime spécifique société : amélioration convention collective – Art. 23 CC Métal. RP. – Avenant Mensuels
CONGES EVENEMENTS DE FAMILLE	Régime unique société
JOURS FERIES	Régime unique société
TAUX COTISATIONS RETRAITE T1 ET T2	Taux égaux pour « cadre coefficienté » et cadre positionné
PREVOYANCE	Régime cadre Société
MUTATION GEOGRAPHIQUE	Délais , Convention Collective Metal RP. - Avenant Mensuels - indemnités régime Société Cadres
PRIME TRANSPORT	Régime unique société
PARTICIPATION/INTERESSEMENT	Régime unique société