

**ACCORD D'INTERESSEMENT COLLECTIF
A LA RECHERCHE D'ECONOMIES (ICARE)
POUR LES EXERCICES 1998, 1999 ET 2000**

(Ordonnance n° 86.1134 du 21 Octobre 1986
modifiée par la Loi n° 94.640 du 25 Juillet 1994)

PREAMBULE

La société Dassault Aviation a souhaité, en accord avec les partenaires sociaux, développer une politique active de participation et d'intéressement du personnel.

C'est ainsi que, dès 1969, un accord dérogatoire de participation du personnel aux fruits de l'expansion de l'entreprise a été mis en place.

En 1984, un accord d'intéressement pouvant dégager et répartir une part immédiatement disponible du fruit des efforts de tous pour réaliser des économies était également négocié.

Il est rappelé que l'intéressement n'a pas le caractère d'élément du salaire au sens de la législation du travail et de la Sécurité Sociale et que son institution par contrat ne modifie en aucune façon la politique d'évolution des salaires de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, le montant global des primes à distribuer est plafonné à 20 % du total des salaires bruts de l'exercice considéré.

Réciproquement, le montant de la répartition d'intéressement est aléatoire par principe et ne saurait constituer un avantage acquis.

Cependant, le choix d'un mode de calcul de l'intéressement sur le résultat courant avant impôts montre la volonté de s'appuyer sur un indicateur qui rend compte fidèlement de l'activité de l'entreprise au cours de l'exercice.

Les critères de répartition définis dans cet accord ont été choisis pour donner aux bénéficiaires :

- une partie d'intéressement d'un montant fixe égal pour tous, tenant compte cependant de la durée du lien contractuel au cours de l'exercice,
- une partie d'intéressement proportionnelle à la rétribution.

Handwritten signatures:
JH
pe
mi
[Signature]

ARTICLE 1 - EXERCICES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit pour les exercices 1998, 1999 et 2000.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires de l'intéressement sont les salariés de l'entreprise, définis par rapport au contrat de travail, pouvant justifier d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

ARTICLE 3 - MODE DE CALCUL

Les droits des salariés dont l'ensemble constitue "l'Intéressement Collectif A la Recherche d'Economies" (ICARE) sont calculés de la manière suivante :

une somme à répartir (S) égale à 8 % du résultat courant de chaque exercice, avec un plafond de 90 MF.

Dans l'hypothèse où le résultat comptable, après résultats exceptionnels avant impôts sur les sociétés, participation et après ICARE, serait négatif, ICARE sera réduit à concurrence de ce déficit.

ARTICLE 4 - MODALITES DE REPARTITION

4.1 La somme (S) est répartie entre les bénéficiaires définis à l'article 2, sous forme :

- d'une part fixe,
- d'une part proportionnelle.

4.2 **La part fixe (PF)** est égale au maximum à 50 % de la somme (S) définie à l'article 3 et limitée à 2000 F par bénéficiaire.

Cette part fixe sera distribuée aux bénéficiaires au prorata de leur appartenance rémunérée à la société, déterminée comme suit :

- pour les salariés à temps plein :

périodes individuelles payées dans l'exercice
période maximale payable dans l'exercice

- pour les salariés à temps partiels, la formule tiendra compte du prorata du temps partiel

Handwritten signatures and initials:
 JH PC
 Mi B
 Kuz

4.3 **La part proportionnelle** théorique individuelle résultera du calcul ci-après :

$$SB \text{ (ou SB1 ou SB2) } \times P$$

et P sera défini comme suit :

$$P = \frac{S - \text{somme des PF}}{MS}$$

Soit : S : Somme à répartir
 PF : Part Fixe
 MS : Masse Salariale annuelle considérée, plus salaires reconstitués en cas d'accident de travail, maternité et maladie professionnelle, moins le complément société et indemnités régime de prévoyance
 SB : Salaires Bruts DADS 1 perçus au cours de l'exercice considéré
 SB1 : SB reconstitué si périodes d'absence assimilées à des périodes de travail
 SB2 : SB moins le complément société et indemnités régime de prévoyance
 P : Coefficient déterminant la part proportionnelle individuelle

La part proportionnelle est calculée et payée dans la limite d'un salaire d'activité complet égal à cinq fois le plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale en vigueur dans l'exercice considéré.

Il ne sera pas tenu compte dans le salaire SB des jours d'absence assimilés par le droit du travail à des jours de travail effectif que sont : les congés payés, l'exercice de mandats de représentation du personnel, ainsi que le congé de maternité ou d'adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

4.4 Si la somme à répartir (article 3) aboutissait à une valeur inférieure à 9 MF, cette somme serait répartie entre les bénéficiaires définis à l'article 2 en deux étapes :

- une première répartition modulée selon le procédé appliqué à la partie fixe (art. 4.2)
- le reliquat en parts égales entre les bénéficiaires de cette première attribution.

4.5 Le montant individuel des primes d'intéressement est limité à une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé, et supporte les prélèvements en vigueur à la date du versement.

ARTICLE 5 - VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le versement de l'intéressement sera effectué au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'assemblée générale des actionnaires.

Compte tenu de la réglementation actuelle, les versements ICARE ne supportent pas de retenues au titre des cotisations sociales, mais sont soumis à l'I.R.P.P.

Néanmoins, par exception à ce régime d'imposition, les salariés qui affectent tout ou partie de leur intéressement au Plan d'Epargne Entreprise, bénéficient sur ses sommes d'une exonération d'impôt sur le revenu. En contrepartie, ces sommes sont bloquées cinq ans.

Les cas de déblocage anticipé sont prévus dans l'article R 442.17 du code du travail, comme pour la participation.

MI

ARTICLE 6 - INFORMATION INDIVIDUELLE

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque membre du personnel.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de répartition telles qu'elles résultent de l'accord et mentionnera notamment le montant global de l'intéressement et la part revenant au salarié.

ARTICLE 7 - CONTROLE DE L'ACCORD

L'application du présent accord sera suivie par la Commission de Participation, créée auprès du C.C.E.

Cette Commission se réunira chaque fois qu'il y aura lieu à calcul du produit du système d'intéressement ou des répartitions, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord.

Elle sera mise à cette occasion en mesure de prendre connaissance des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement pendant la période de référence retenue.

ARTICLE 8 - REGLEMENT DES LITIGES

Tous litiges individuels ou collectifs occasionnés par l'application du présent accord devront être soumis, en vue d'un règlement amiable, en premier lieu à la Commission de Participation visée à l'article 7.

En cas de désaccord persistant, le litige serait porté devant la juridiction compétente.

ARTICLE 9 - DENONCIATION

L'accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours s'il intervient avant le premier jour du septième mois.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée à la Direction Départementale du Travail des Hauts-de-Seine.

ARTICLE 10 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord ne pourra être révisé pendant sa période d'application que par l'ensemble des parties signataires du contrat initial et dans la même forme que sa conclusion, au cas où ses modalités de mise en oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

DelH *pc* Dans ce cas, toute modification devra faire l'objet d'un avenant dont la signature ne peut intervenir au plus tard que dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet.

Mi *AS*

Cet avenant sera adressé par lettre recommandée à la Direction Départementale dépositaire de l'accord initial.

ARTICLE 11 - FORMALITES OBLIGATOIRES

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'initiative de la société, au plus tard dans un délai de 15 jours suivant la signature.

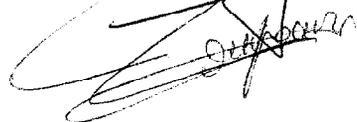
Fait à Saint-Cloud, le 16 Juin 1998

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société

* C.F.D.T. R. VAN SIELEHEM DSC Roy

C.F.E./C.G.C. P. VASSAGNE DSC 

C.F.T.C. ROUSSEAU 

C.G.T.

C.G.T./F.O. M. BARBOURE DSC 


Pierre CHASSEGUET
DIRECTEUR DES
RELATIONS SOCIALES
ET DES RESSOURCES HUMAINES

* CFDT : mieux vaut un ICARÉ au pnté
que pas d'ICARÉ du tout.
C'est le sens de la signature de la CFDT.

Roy