



**DASSAULT**

A V I A T I O N

DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES  
ET DES RESSOURCES HUMAINES

DRSH-MN/NP-070026

**ACCORD D'INTÉRESSEMENT COLLECTIF  
POUR LES EXERCICES 2007, 2008 ET 2009**

(Ordonnance n° 86.1134 du 21 octobre 1986, modifiée)  
(Loi n° 2001-152 du 19.02. 2001 et décret n° 2001-703 du 31.07.2001)  
(Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006)

Entre :

La Société DASSAULT AVIATION dont le siège est 9, Rond Point des Champs  
Élysées - Marcel Dassault - 75008 PARIS et 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.

DR  
RB  
1313  
N

DRSH-MN/NP-070026

## 1. PRÉAMBULE

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 (ICARE) 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 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.

DR  
RB  
BB  
~~BB~~  
N

## **2. EXERCICES D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit pour les exercices 2007, 2008 et 2009.

## **3. BÉNÉFICIAIRES**

Les bénéficiaires de l'intéressement sont les salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI ou CDD) avec Dassault Aviation, y compris le personnel détaché ou mis à disposition dans les filiales étrangères, dont le contrat de travail est maintenu, et pouvant justifier d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'Entreprise, à la clôture de l'exercice.

## **4. MODE DE CALCUL**

Les droits des salariés à intéressement correspondent à une somme à répartir (S) égale à 8 % du résultat courant de chaque exercice, avec un plafond de 14 M€.

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

## **5. MODALITÉS DE RÉPARTITION**

5.1 La somme (S) est répartie entre les bénéficiaires définis au point 3, sous forme :

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

5.2 **La part fixe (PF)** est égale au maximum à 50 % de la somme (S) définie au point 4 et limitée à 300 € 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 :

$$\frac{\text{périodes individuelles payées dans l'exercice}}{\text{période maximale payable dans l'exercice}}$$

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

5.3 **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, de maladie professionnelle, de congé de maternité ou congé de paternité, moins les indemnités de salaire société et les indemnités du régime de prévoyance en cas de maladie

SB : Salaires Bruts DADS perçus au cours de l'exercice considéré

SB1 : SB reconstitué si les périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail

SB2 : SB (ou SB1) moins les indemnités de salaire société et les indemnités du régime de prévoyance en cas de maladie

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 notamment : les congés payés, l'exercice de mandats de représentation du personnel, ainsi que le congé de maternité

RD  
BB  
RB  
PBB  
N

ou d'adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Il en sera de même pour le congé de paternité.

5.4 Si la somme à répartir (S) aboutissait à une valeur inférieure à 1,4 M€, cette somme serait répartie entre les bénéficiaires définis à l'article 3 en deux étapes :

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

5.5 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.

## **6. VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT**

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 de l'intéressement ne supportent pas de retenues au titre des cotisations sociales, mais sont soumis à l'I.R.P.P., à la C.S.G. et à la C.R.D.S.

Néanmoins, par exception à ce régime d'imposition, les salariés qui affectent tout ou partie de leur intéressement au Plan d'Épargne Entreprise, bénéficient sur ces 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.

## **7. 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.

## **8. CONTRÔLE 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.

## **9. RÈGLEMENT 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 8.

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

## **10. DÉNONCIATION**

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.

## 11. RÉVISION 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 œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

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.

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

## 12. FORMALITÉS OBLIGATOIRES

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, à l'initiative de la société, conformément aux dispositions de l'article L.441-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 22 mai 2007

*Pour le Personnel :*

**Les Représentants des  
Organisations Syndicales**

*Pour l'Entreprise :*

**P. VIVIEN**

C.F.D.T.

M. ~~R. DUCREST~~

C.F.E./C.G.C.

M. Richard BÉDERE

C.F.T.C.

M. ROUSSEAU Gilles

C.G.T.

~~M. Dominique RICHARD~~

C.G.T./F.O.

M. B Boilet