

# DASSAULT

A V I A T I O N

DORSH DPRS 0791/JF N° 2462(1)

## ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre :

La Société DASSAULT AVIATION dont le siège est 9, Rond Point des Champs  
Elysées - 75008 - PARIS et représentée par Monsieur Pierre CHOUZENOUX,  
Directeur Général des Relations Sociales et 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 est convenu ce qui suit.

-----

BB  
R27  
GC

Pct

## I - PREAMBULE

L'aménagement du temps de travail qu'entend promouvoir la Société DASSAULT AVIATION doit concilier l'objectif d'efficacité économique de l'entreprise et l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel.

Le temps de travail est considéré comme une variable d'action permettant de faire évoluer les organisations et de trouver de nouvelles sources d'efficacité ; la gestion du temps de travail doit également se trouver en adéquation avec les mentalités et la vie au travail et hors travail.

La souplesse individuelle apportée par l'aménagement du temps de travail, source d'autonomie dans l'activité et d'équilibre personnel, suppose également la solidarité entre les personnes et les équipes afin d'assurer le bon fonctionnement des services, la satisfaction de nos clients et la réalisation des objectifs de l'entreprise.

L'aménagement du temps de travail repose sur un esprit civique et une conscience professionnelle de la part du personnel, mais également sur une hiérarchie motivée et consciente de ses responsabilités. Tous éléments caractéristiques de l'esprit DASSAULT qui ont contribué au succès de notre société.

Le présent accord-cadre qui souligne l'intérêt que DASSAULT AVIATION porte à la négociation d'entreprise a pris en compte l'aménagement du temps de travail sous trois aspects différents :

- journalier et hebdomadaire,
- annuel,
- pluri-annuel.

C'est pourquoi le présent accord porte sur :

- l'aménagement personnalisé du temps de travail,
- les modalités de prise des congés payés annuels,
- le travail à temps partiel,
- les congés familiaux et personnel.

GB  
M ✓  
C C

RH

## II - ACCORD CADRE SUR L'AMENAGEMENT PERSONNALISE DU TEMPS DE TRAVAIL

### II.1- OBJET :

L'objectif de la société est d'offrir au personnel, là où l'organisation le permet, une plus grande liberté dans la gestion du temps de travail et de vie hors du travail. La mise en place de l'horaire personnalisé répond à la possibilité de fixer individuellement, dans les limites compatibles avec le fonctionnement de l'entreprise, ses horaires d'entrée et de sortie dans des plages horaires élargies.

### II.2- ACCORD-CADRE ET PROTOCOLES LOCAUX :

Le présent accord a pour objet de définir le cadre commun à l'ensemble des établissements DASSAULT AVIATION pour la mise en place de l'horaire personnalisé.

L'antériorité de l'accord d'établissement de Biarritz l'exclut du présent accord-cadre.

Cet accord se poursuivra donc dans sa forme actuelle, toute modification entraînant sa subordination au présent accord-cadre.

Des protocoles locaux pris après consultation des C.E., et éventuellement ayant fait l'objet d'accord d'établissement, définiront les conditions particulières à un établissement, un secteur d'activité ou une partie du personnel.

Les protocoles existants devront respecter les prescriptions du présent accord-cadre. Si certaines clauses se révélaient contradictoires ou si certaines clauses impératives n'y figuraient pas, les protocoles existants seraient mis en conformité dans un délai de 6 mois suivant la date de signature de l'accord-cadre.

Le projet de protocole sera présenté au CHS-CT qui pourra émettre un avis sur les conséquences pratiques éventuelles, en matière de Sécurité et Conditions de travail, de la mise en oeuvre de l'horaire personnalisé.

Cet avis sera transmis au Comité d'Etablissement auquel sera présenté le projet.

En l'absence d'opposition du Comité d'Etablissement le projet est mis en oeuvre après information préalable de l'Inspecteur du Travail.

GG  
M7  
GC

PCH

### II.3- CONVENTIONS :

Pour la compréhension de l'accord-cadre et des protocoles d'établissement, les durées sont exprimées en heures et centièmes d'heure, les horaires (indication d'une heure spécifique) en heures et minutes.

### II.4- PERSONNEL CONCERNE :

Le présent accord-cadre ne s'applique qu'à des personnels travaillant à temps plein et en horaire normal.

L'adaptation de l'horaire personnalisé aux postes à temps partiel et aux travaux postés ou TD devra faire l'objet d'une étude complémentaire, les expériences existantes se poursuivront cependant.

L'horaire personnalisé s'applique à l'ensemble du personnel défini dans le protocole local : ensemble du personnel d'un établissement, d'un secteur d'activité ou une partie du personnel.

L'application individuelle de l'horaire personnalisé s'effectuera au volontariat.

### II.5- PRINCIPE DE L'HORAIRE PERSONNALISE :

Le principe de l'aménagement personnalisé du temps de travail repose sur la mise en place d'une succession de plages variables et de plages fixes.

- la plage fixe est une période de la journée où la présence du salarié dans l'entreprise est obligatoire. Elle correspond à un temps commun pendant lequel l'ensemble du personnel doit être présent.
- la plage variable est une période de la journée où la présence du salarié dans l'entreprise est facultative.

C'est au cours de cette plage que le salarié choisit son heure d'entrée ou de sortie.

GB  
LV  
GC

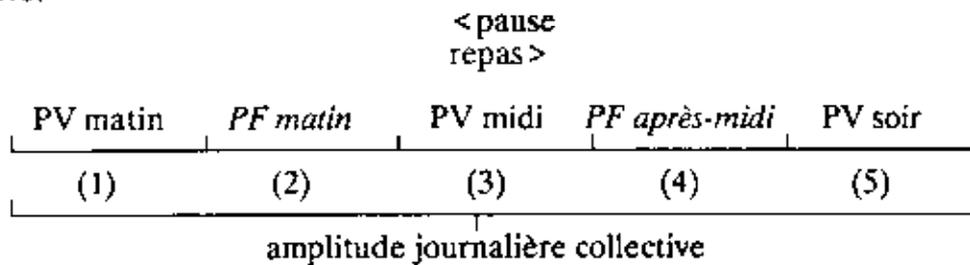
PC

**II.6- PLAGES HORAIRES :**

La journée de travail normale est constituée :

- d'une plage variable matin (1)
- d'une plage fixe matin (2)
- d'une plage variable midi (3) au cours de laquelle se situe la pause déjeuner
- d'une plage fixe après-midi (4)
- d'une plage variable soir (5)

La somme des durées de ces plages variables et fixes constitue l'amplitude journalière collective.



**II.7- VALEURS RETENUES :**

L'amplitude journalière collective est comprise entre un minimum de 9 H 00 et un maximum de 12 H 00.

Les durées des plages fixes matin et après-midi peuvent être différentes, cependant leur somme quotidienne ne peut être inférieure à 5 H 00 par jour.

La pause-repas doit avoir une durée minimale de 0 H 75.

Les horaires de début et de fin des plages fixes et variables sont fixés par les protocoles locaux.

Ge  
Ry  
Ge

PCH

## 11.8- GESTION DE L'HORAIRE INDIVIDUEL :

### **RAPPEL\***

La durée collective hebdomadaire de travail actuelle est de 38 H 00 correspondant à une durée hebdomadaire moyenne annuelle de 37 H 00 compte tenu de la capitalisation.

#### *11.8.1- Durée quotidienne de travail*

La durée quotidienne individuelle de travail ne peut être inférieure à la somme des plages fixes obligatoires (5 H 00).

La durée maximum quotidienne de travail est déterminée par la durée de l'amplitude journalière collective diminuée de la durée de la pause-repas, sans pouvoir dépasser le maximum de 10 H 00 (maximum autorisé par la loi).

#### *11.8.2- Durée hebdomadaire de travail*

Les heures de travail dues sont obligatoirement réparties sur tous les jours ouvrés de la semaine de façon à être présent obligatoirement pendant l'ensemble des plages fixes du matin et de l'après-midi.

Le débit maximal de 4 H 00 ou le crédit maximal de 4 H 00 qui peuvent être comptabilisés déterminent une durée hebdomadaire individuelle de travail qui ne peut être inférieure à 34 H 00 ni supérieure à 42 H 00.

Ces valeurs constituent également les limites sur 5 jours du compte d'heures individuel.

- \* Les pavés "RAPPEL" ne sont indiqués qu'à titre informatif pour la compréhension de l'accord.

GG  
LV  
GC

PCH

### II.8.3- Contraintes de service

La mise en oeuvre de l'horaire personnalisé ne peut s'opposer aux exigences de la sécurité et de la bonne exécution du service.

Les permanences qui seraient nécessaires seront organisées en concertation et par appel au volontariat.

### II.8.4- Débit-crédit - autorisation d'absence sur plage fixe

Le débit de 4 H 00 maximum ou le crédit de 4 H 00 maximum par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen permettra la souplesse nécessaire à la modulation des heures d'arrivée et de sortie.

De façon complémentaire à la souplesse journalière de l'horaire de travail, et par utilisation du débit-crédit, deux absences sur plage fixe au maximum par mois calendaire ou période de référence paye sont autorisées et donneront lieu au débit horaire correspondant.

Chaque absence est au minimum d'une heure et au maximum d'une demi-journée.

Cette absence est prise en accord avec la hiérarchie.

Ces autorisations d'absence ne peuvent être cumulées, leur nombre maximal est de 22 par année civile.

## **II.9- DECOMPTE DES ABSENCES :**

- Les journées d'absence pour :

- \* congés payés
- \* maladie
- \* accident du travail
- \* petits déplacements à l'intérieur d'un même bassin d'emploi : RP - R bordelaise...

sont décomptées pour 7 H 60.

- Les journées d'absence pour déplacement entre bassins d'emploi :

- \* Etablissements Région Parisienne - Etablissements de Province

GG  
M7  
G.C.  
LV

PCH

\* Etablissements de province - autres Etablissements de province  
sont décomptées forfaitairement pour 9 H 00.

Si des heures de trajet sont rémunérées, la journée d'absence est décomptée pour  
7 H 60.

Les demi-journées d'absence sont décomptées forfaitairement à 50 % des valeurs  
mentionnées ci-dessus.

Pour les déplacements de plusieurs jours cette mesure n'est applicable qu'au jour de  
départ et au jour de retour, les autres jours sont décomptés pour 7 H 60.

#### II.10- ENREGISTREMENT DU TEMPS DE PRESENCE :

La souplesse de l'aménagement d'horaire, la possibilité de débit et de crédit  
nécessitent un mode de gestion spécifique évitant les contestations et les litiges.

L'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie quotidiens feront donc l'objet d'un  
enregistrement systématique selon les procédures prévues dans l'établissement et  
conformément aux prescriptions légales.

#### II.11- HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES :

La mise en place de l'horaire flexible n'exclut pas, pour les nécessités de service, le  
recours aux heures complémentaires et supplémentaires. Ces heures sont demandées  
explicitement par la hiérarchie selon les modalités fixées dans chaque établissement.

### III- CONGES PAYES

#### III.1- OBJET :

Les modalités collectives et individuelles de prise des congés payés doivent concilier  
les contraintes de fonctionnement des établissements, les nécessités de productivité et  
de service à notre clientèle et la satisfaction des souhaits individuels.

G6  
R7 GC

PCH

**RAPPEL : durée des congés payés**

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application des droits au congé est fixé au 1er juin de chaque année. Le droit à congé est de 30 jours ouvrables dont obligatoirement 5 samedis pour une période de référence complète, du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante. La période légale de prise du congé principal s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

**III.2- MODALITES COLLECTIVES DE PRISE DES CONGES PRINCIPAUX :**

Chaque établissement optera, après concertation, en fonction de ses conditions locales, pour l'une des modalités suivantes, valable l'année suivante.

A- Fermeture de l'établissement de 4 semaines incluant obligatoirement les deux premières semaines d'août.

B- Fermeture de l'établissement de 2 semaines : les deux premières semaines d'août

C- Non fermeture de l'établissement.

Les organisations syndicales seront informées de ce choix lors de la négociation annuelle.

**III.3- MODALITES INDIVIDUELLES DE PRISES DE CONGES PRINCIPAUX :**

En fonction du choix fait précédemment concernant la fermeture de l'établissement, les modalités individuelles de prises de congés seront :

A- Fermeture de l'établissement 4 semaines :

Prise de congés 4 semaines consécutives pendant la fermeture.

Des dérogations pourront être autorisées sous réserve des possibilités locales de travail pendant la période de fermeture.

GG  
GG  
✓

PCH

**B- Fermeture de l'établissement 2 semaines :**

Prise de congés 4 semaines consécutives dont obligatoirement les 2 semaines de fermeture.

A la demande du salarié et avec accord de la hiérarchie, possibilité de ne prendre que 3 semaines consécutives (exceptionnellement 2 semaines) dont obligatoirement les 2 semaines de fermeture. Cette possibilité n'entraînera en aucun cas l'attribution de jours de congés de fractionnement si le reliquat est pris en dehors de la période légale de prise des congés (au delà du 31 octobre).

**C- Non fermeture :**

Prise des congés par roulement. Le principe de prise de congés de 4 semaines consécutives est maintenu. La continuité du service sera assurée par la présence d'un effectif optimal variable selon les services.

A la demande du salarié et avec accord de la hiérarchie, possibilité de ne prendre que 3 semaines consécutives (exceptionnellement 2 semaines). Cette possibilité n'entraînera en aucun cas l'attribution de jours de congés de fractionnement si le reliquat est pris en dehors de la période légale de prise des congés (au delà du 31 octobre).

L'information individuelle des salariés s'effectuera dans la mesure du possible 4 mois avant la date de départ.

**III.4- AUTRES REGLES CONCERNANT LES CONGES.**

**III.4.1- Cumul des congés légaux et conventionnels :**

En dehors de la période légale de prise des congés, la prise des congés légaux et conventionnels peut être cumulée avec l'accord de la hiérarchie sans pour autant que la durée d'absence ne puisse dépasser 2 semaines.

66  
M7 GL

PCH

III.4.2- Congés par anticipation :

Sous réserve que les droits à congés acquis au titre de la période de référence antérieure soient expirés, il est admis entre le 1er janvier et le 30 avril, la prise de congés par anticipation au plus égal à 6 jours, à valoir sur les droits liés à la période d'acquisition en cours et dans la limite des droits acquis à la date de départ en congé.

III.4.3- Date limite de prise des reliquats de congés :

Les congés légaux et conventionnels doivent être soldés au plus tard le 31 mai de l'année calendaire suivant la période d'acquisition.

Néanmoins, il est admis, à titre dérogatoire, pour la prise des reliquats, après accord formel du Directeur de l'établissement, un report qui ne pourra excéder le 31 octobre de la même année.

**IV-TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

**IV.1- OBJET :**

La société DASSAULT AVIATION souhaite marquer l'intérêt qu'elle porte au travail à temps partiel répondant ainsi aux recommandations de l'accord national du 24 juin 1991 portant avenant aux accords du 23 février 1982 et du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie.

**RAPPEL**

Est considéré comme travail à temps partiel tout travail effectué selon un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée du travail fixée dans l'entreprise.  
Cf. sur le travail à temps partiel les articles L.212.4-2 et avenants du Code du Travail.

GG  
RV  
GC

PC4

#### IV.2- MODALITES PRATIQUES :

Les demandes individuelles des salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel seront examinées afin :

- soit d'aménager les emplois qu'ils occupent pour les adapter au temps partiel,
- soit de rechercher un emploi équivalent adapté au travail à temps partiel.

Il en sera de même pour les personnes déjà à temps partiel souhaitant réduire leur temps de travail.

Dans le but de développer les possibilités de travail à temps partiel :

- les offres d'emploi paraissant dans la bourse d'emploi Mobilité feront apparaître clairement si le travail à temps partiel est possible,
- une rubrique spécifique d'offres d'emploi est créée dans la bourse d'emploi Mobilité pour les postes à mi-temps.

### V - CONGES FAMILIAUX ET PERSONNELS

#### V.1- OBJET :

Les congés familiaux et personnels offrent la possibilité dans une vie professionnelle de mener des objectifs complémentaires : éducation des enfants, création d'entreprise, projet personnel, expérience professionnelle différente, etc... sans rompre définitivement avec l'entreprise et donc de mener à bien ces projets dans des conditions psychologiques favorables à leur réussite.

Les congés proposés dans le présent accord complètent ceux prévus dans les articles :  
L 122.28.1 et suivants - congé parental d'éducation }  
L 122.32.12 et suivants - congé création d'entreprise } du code du travail.  
L 122.32.17 et suivants - congé sabbatique }

#### V.2- CONGE CREATION D'ENTREPRISE

Les salariés qui se proposent de créer ou de reprendre une entreprise pourront, s'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 48 mois consécutifs ou non, bénéficier d'un congé création d'entreprise d'une durée de 3 années.

G6  
M7  
GC

RK

Le salarié informe la Société par lettre Recommandée avec AR au moins trois mois avant la date de départ en congé choisie. Il précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

Ce congé est accordé par l'employeur après avis de la hiérarchie.

Trois mois au moins avant le terme de son congé, le salarié informe la Société DASSAULT AVIATION de son intention soit de rompre son contrat de travail, soit d'être réemployé dans le cadre de ce contrat.

Dans cette dernière hypothèse le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

### V.3- CONGE SANS SOLDE

Le congé sans solde est ouvert au salarié qui à la date du départ en congé justifie d'une ancienneté d'au moins 60 mois consécutifs ou non dans l'entreprise.

Ce congé d'une durée de 3 ans est accordé par l'employeur après avis de la hiérarchie.

Le salarié informe la Société par lettre Recommandée avec AR au moins trois mois avant la date de départ choisie.

Trois mois au moins avant le terme de son congé, le salarié informe la Société DASSAULT AVIATION de son intention soit de rompre son contrat de travail, soit d'être réemployé dans le cadre de ce contrat.

Dans cette dernière hypothèse le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie au tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

GG  
LV  
GC

PC

#### V.4- CONGE FAMILIAL

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L.122.26 du Code du Travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 36 mois consécutifs ou non dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a la possibilité de bénéficier d'un congé familial d'une durée de 3 ans.

Ce congé est accordé par l'employeur après avis de la hiérarchie. Lorsque le congé familial suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe la Société au moins un mois avant le terme dudit congé. Dans les autres cas, il informera la Société, par lettre Recommandée avec AR, au moins trois mois avant la date de départ choisie.

Trois mois au moins avant le terme de son congé le salarié informe la Société DASSAULT AVIATION de son intention d'être réemployé dans le cadre de ce contrat.

A l'issue du congé parental, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

### VI- DISPOSITIONS GENERALES

#### VI.1- DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an.

Trois mois avant l'expiration de ce délai les parties signataires feront le point de son application en vue de son renouvellement éventuel.

BB  
R7  
Ge

PCH

VI.2- MESURES LEGALES ET CONVENTIONNELLES

Les dispositions du présent accord sont à valoir sur toutes mesures légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir et ayant le même objet.

Les avantages liés aux dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet qui résultent de l'application des mesures légales, réglementaires, conventionnelles ou d'usages locaux.

VI.3- DEPOT ET PUBLICITE

Cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre 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 Saint-Cloud, le 2/4/92

Pour le Personnel  
les Représentants des  
Organisations Syndicales

Pour l'Entreprise P. CHOZENOUX

C.F.D.T. M. VAN SIEWENHET

C.F.T.C. M. GODEST *GODEST*

CFE.CGCM. *VICARI* *LOUAT* *DILAI*

C.G.T. M.

C.G.T.FO M. Charles GIROD *GIROD*