

ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES PERIODES D'ACTIVITE REDUITE

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège social est situé 9 Rond Point des Champs Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Monsieur **Jean-Jacques CARA**, 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,

A la suite des réunions des 22 avril, 4, 15, 25 mai, et 3 juin 2009, il a été convenu et arrêté ce qui suit :



RB
H



DRSH N° 09/0009

Préambule

La Société fait actuellement face à une baisse significative du nombre d'avions d'affaires à fabriquer, du fait tant de la baisse des commandes, que des annulations et des reports déjà enregistrés. Ainsi de nombreux avions sont déjà avancés en production ou achevés, sans pouvoir être livrés aux clients.

Pour faire face à cette situation, la société a d'ores et déjà mis en œuvre de nombreuses mesures pour réduire l'impact sur l'activité des salariés, notamment :

- Le repositionnement des jours de RTT collectifs ;
- La reprise de certains travaux habituellement sous-traités ;
- La mobilité du personnel à l'intérieur de chaque établissement ;
- L'arrêt de l'intérim dans les établissements les plus impactés ;
- L'arrêt des heures supplémentaires et du travail en équipe ;
- Le rééquilibrage des charges de production entre usines par transfert de charges ;
- Les prêts de personnel entre établissements de la société et vers d'autres entreprises.

Toutefois, comme annoncé au Comité Central d'Entreprise du 8 avril 2009, du fait de l'ampleur et de la durée de la sous charge industrielle constatée, ces mesures sont insuffisantes et doivent être complétées par une réduction du nombre de jours travaillés. Le recours au chômage partiel est désormais inévitable. Cette mesure, par nature provisoire est destinée à pérenniser les compétences de l'entreprise dans l'attente d'une reprise espérée du marché des avions d'affaires, et de la conclusion éventuelle d'un contrat à l'exportation de l'avion Rafale.

Les parties signataires considèrent que le maintien et le développement des compétences par la formation, dans un contexte économique dégradé, est un enjeu majeur de la société.

Par ailleurs, le recours à l'ensemble des dispositifs de formation (DIF, plan de formation, période de professionnalisation ...) permettra de réduire le nombre de jours non travaillés et donc de limiter la baisse de rémunération.

Dans l'esprit de l'accord national métallurgie du 7 mai 2009, les signataires expriment également leur attachement à l'insertion professionnelle des jeunes et des publics les plus fragiles notamment par la voie de l'alternance. Pour préparer cette reprise espérée, ils souhaitent accompagner l'insertion professionnelle des intéressés dans nos métiers industriels.

La société demandera une convention d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) dans le cadre de la convention Etat-Unedic et du décret du 29 avril 2009 pour une période de 6 mois, de début septembre 2009 à fin février 2010, éventuellement renouvelable. Ainsi, le statut des salariés concernés pourrait être amélioré par un financement de l'entreprise, de l'Etat et de l'UNEDIC, complété par des mesures de solidarité et d'équité des salariés non chômeurs.

Le présent accord ne peut donc s'appliquer que sous réserve de la signature d'une telle convention d'activité partielle.

Article 1 : champ d'application et organisation de la réduction d'activité

Dans le cadre des périodes de chômage partiel, sont concernés par le présent accord, l'ensemble du personnel cadres et non-cadres à l'exclusion des salariés sans référence horaire (IIIC, hors statut et Personnel Navigant).

Les salariés occupés à temps partiel sont concernés par le chômage partiel quand celui-ci s'applique à une journée habituellement travaillée dans le cadre de leur temps partiel. Cependant si la personne à temps partiel impactée par le chômage le souhaite, la possibilité de répartir différemment son jour d'absence sera examinée en fonction des impératifs industriels et des modalités d'organisation de l'établissement.

Il en est de même des salariés en contrat en alternance pour les jours de chômage où ils auraient dû être dans l'entreprise.

Les salariés expatriés ou détachés à l'extérieur de la société ne sont pas concernés par le chômage partiel.

La réduction collective des activités se fera en fonction des plans de charge de chacun des établissements, et éventuellement par direction, service, ou atelier.

Elle prendra la forme de journées ou semaines non travaillées.

La mise en œuvre du chômage partiel sera précédée de l'information et de la consultation du Comité Central d'Entreprise et de chaque comité d'établissement concerné.

Article 2 : indemnisation pendant la période de chômage partiel

- Pour les non-cadres, sous réserve de la conclusion d'une convention d'Activité Partielle de Longue Durée, l'indemnisation sera portée à 75% de la rémunération de référence au lieu de 60%.

L'indemnisation est calculée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, incluant donc le salaire de base, la prime d'ancienneté et le prorata de 13e mois.

Pour les salariés en équipe au moment du chômage partiel, les avantages d'équipe autres que les remboursements de frais entrent dans le calcul de l'assiette d'indemnisation.

- Pour les cadres en forfait jours, conformément à l'accord métallurgie (article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié par avenant le 29 janvier 2000), l'indemnisation est de 100% du salaire net ;
- Les salariés payés sur la base d'un horaire supérieur à l'horaire collectif sont indemnisés sur la base de l'horaire collectif.

Article 3 : Complément individuel à l'indemnisation du chômage

Un salarié non cadre au chômage peut compléter son indemnisation en monétisant un ou plusieurs jours de CET, de congé d'ancienneté ou de RTT à l'initiative du salarié, à raison d'un jour pour 10 jours de chômage.

Il est également possible à un salarié de demander la prise d'un jour de CET, congé d'ancienneté ou RTT individuel au lieu d'un jour de chômage partiel.

Article 4 : Rémunération Mensuelle Garantie

Il est convenu que les dispositions prévues à l'article 3.1.1. de l'accord annuel 2009 sur les salaires (Rémunération Mensuelle Garantie) s'appliqueront aux périodes de chômage partiel.

En conséquence, un versement complémentaire sera payé, le cas échéant, afin de maintenir la rémunération garantie (rémunération d'activité + indemnisation du chômage partiel).

Article 5 : formation

Dans le cadre de l'application de la convention d'Activité Partielle de Longue Durée, un Entretien Individuel sera proposé à chaque salarié, bénéficiaire de la dite convention, pour examiner les actions de formation ou de bilans qui pourront être engagés dans la période de chômage partiel.

Pendant la mise en œuvre du présent accord, un effort particulier de formation sera réalisé afin de maintenir et développer les compétences des salariés et de réduire l'impact de la sous-charge. Des dispositions spécifiques ont été décidées. Elles sont applicables aux salariés (cadres et non cadres) concernés par le chômage partiel.

Dans le respect de l'accord de la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions prises par l'entreprise au titre de la formation sont les suivantes :

- Une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience pourront être mis en œuvre pendant une période de chômage partiel, dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation et du Droit Individuel de la Formation (DIF).
- Le DIF pourra se dérouler hors temps de travail et pendant le temps de travail, en privilégiant les périodes de chômage partiel. La procédure de demande de DIF reste inchangée : demande individuelle du salarié, accord de la hiérarchie et du service du personnel et demande d'accord final auprès de la Direction des Ressources Humaines. La demande écrite du salarié devra recevoir une réponse formelle dans le délai maximum d'un mois.
- Les périodes de formation réalisées hors temps de travail et pendant la période de chômage partiel feront l'objet d'une indemnisation sans que la rémunération nette du salarié n'excède celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

RD mb
114
DRSH N° 09/0009

Article 6 : intéressement et participation

Il est convenu que la répartition individuelle sera basée sur le salaire sans impact du chômage partiel, en application des formules en vigueur, tant pour l'intéressement (parts fixe et proportionnelle) que pour la participation.

La prise en compte des indemnités de chômage partiel ne peut avoir pour effet une participation des non chômeurs inférieure à la participation légale qu'ils percevraient si les indemnités de chômage partiel n'étaient pas prises dans l'assiette des salaires pour le calcul de la participation. Dans ce cas, la prise en compte sera réduite en conséquence.

Article 7 : mesures de solidarité et d'équité

Afin de maintenir les avantages sociaux des salariés en activité réduite, et en complément de l'indemnisation société, des mesures de solidarité ont été décidées :

7.1. Objet des mesures de solidarité et d'équité

Elles permettent notamment de contribuer :

- à l'amélioration de l'indemnisation de la cessation du travail en équipes ;
- au maintien des garanties prévoyance (invalidité, incapacité, décès) sur salaire reconstitué;
- à l'effort supplémentaire de formation en faveur des salariés en activité partielle de longue durée ;
- au maintien pendant le chômage partiel de l'acquisition de jours de RTT ,
- au maintien partiel de l'acquisition de congés payés pendant la période de sous activité.

7.2. Politique salariale des salariés positionnés IIC, Hors Statut et des Personnels Navigants

Ces salariés n'étant pas dans le champ d'application des augmentations salariales de l'accord annuel 2009, la société a pris unilatéralement, la décision de reporter l'application effective des augmentations 2009, prévues en juillet 2009, à janvier 2010.

7.3. Journée de partage et congés

Personnel non concerné par les mesures de chômage partiel

Il contribuera, à hauteur d'une journée au financement des mesures complémentaires en faveur des salariés en chômage partiel indiquées au paragraphe 7.1.

Il s'agira, au choix du salarié, soit d'un jour de congé d'ancienneté, de CET ou de RTT dont le salarié à l'initiative.

Cette journée de partage devra être imputée au plus tard en juin 2010. En l'absence de choix par le salarié, le droit à congé d'ancienneté sera réduit d'une journée ou à défaut par imputation d'une journée de RTT individuelle.

Cette journée est forfaitaire. Dans l'hypothèse où la durée d'APLD serait renouvelée au-delà du 28 février 2010 et jusqu'à fin juin 2010, il ne serait pas demandé une deuxième journée de partage.

Personnel concerné par les mesures de chômage partiel

Le personnel concerné par le chômage partiel aura un droit à congé payé comme s'il n'avait pas chômé, moins une journée de congé payé.

Ainsi la durée des droits à congés acquis sera, au final, la même pour les salariés concernés par le chômage partiel et ceux qui ne le sont pas. Le chômage partiel ne réduira le droit à congés que d'une journée.

Pour tous les salariés quittant l'entreprise entre janvier et juin 2010, une journée sera déduite du solde de tout compte, si elle n'a pas déjà été imputée suite à un choix individuel.

Article 8 : cotisations et prestations Prévoyance complémentaire pendant le chômage

1. Gros risques Cadres et Non cadres :

Prestations : Les garanties décès, incapacité et invalidité sont maintenues et en cas de sinistre, les prestations sont calculées sur le salaire à temps plein reconstitué.

Cotisations : Le prélèvement des cotisations, part salariale et part patronale, est effectué sur le salaire à temps plein reconstitué.

2. Frais de santé :

- Cadres :

Prestations : inchangées.

Cotisations : Le prélèvement des cotisations, part salariale et part patronale, est effectué sur le salaire brut mensuel servant de base aux cotisations Sécurité sociale.

- Non cadres :

Prestations : inchangées

Cotisations : la cotisation tripartite forfaitaire est maintenue (soit en valeur juin 2009, hors CSG CRDS et taxes) part salariale : 35 €, part CE : 35€, part société : 40.19 € par mois).

RR
A
net
CC
DRSH N° 09/0009

Article 9 : indemnisation de la cessation du travail en équipes

A partir du 1er janvier 2009 et jusqu'à la fin de la durée du présent accord :

- Les salariés n'ayant pas de contrat équipier seront indemnisés selon le barème plus favorable de durée des équipiers contractuels résultant de l'accord du 3 mai 1983 ;
- De plus, pour les salariés ayant droit à une indemnisation, celle -ci est prolongée de un mois d'indemnisation supplémentaire à 50%,
et un mois supplémentaire à 25%.

Article 10 : passage à mi-temps

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise

Les salariés âgés de 56 ans ou plus, étant à temps plein en mai 2009 et qui décideront de passer à mi-temps (50%) avant fin décembre 2009 pourront bénéficier d'un calcul des cotisations de retraite (sécurité sociale et complémentaires) sur le salaire reconstitué à temps plein, avec la même répartition part salariale/ part patronale.

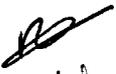
Les salariés devront s'engager à rester à mi-temps, sauf en cas de force majeure, et à quitter l'entreprise pour prendre leur retraite dès qu'ils auront l'âge et les trimestres suffisants. Dans ce cas, le passage à mi-temps n'entraînera pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite ou de l'indemnité de mise à la retraite. En cas de rupture du contrat de travail pour une cause économique, le même principe sera appliqué.

Article 11 : congé sans solde compensé sur 13 e mois

Dans les établissements non concernés par des mesures de chômage partiel, la possibilité de transformer en congé une partie du 13e mois, si celui-ci n'est pas payé de façon mensualisée, est ouverte pendant la durée du présent accord sans condition d'ancienneté, et sans qu'il soit nécessaire d'avoir épuisé préalablement ses droits à congés . Les autres dispositions restent valables :

- dans la limite d'une semaine non fractionnée par année civile (portée à 2 semaines par année civile pendant la durée de l'accord),
- dans la limite d'un quota annuel de 2% de l'effectif de l'établissement,
- sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Les salariés dont le 13ème mois est mensualisé et ceux des établissements connaissant le chômage partiel peuvent demander un congé sans solde normal.


RS



llc

DRSH N° 09/0009

Article 12 : commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est constituée au niveau de l'entreprise.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et des représentants de la Direction Générale .

Elle se réunit trimestriellement pour examiner la mise en œuvre du présent accord.

Article 13 : durée de l'accord

Le présent accord par nature temporaire est conclu à durée déterminée conformément à l'article L2222-4 du code du travail.

Il cessera de plein droit de produire ses effets le 30 juin 2010 et ne peut en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée après cette date

Les parties décident de se revoir en cas de modification significative avant cette date des règles concernant le chômage partiel et/ou l'APLD.

Article 14 : 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 du décret D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le

24/06/09

Pour le Personnel :

**les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

J-J. CARA

 C.F.D.T.

M. R. DUCREST

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

M. Richard BEDERE

C.F.T.C.

M. Gilbert ROUSSEAU

C.G.T.

M.

C.G.T.-F.O.

M. Michel GOSCINIAU