



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-PS/MDs-N°10/0026

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS  
PARTIEL ET AU TRAVAIL EN FORFAIT  
JOURS REDUIT**

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 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,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

DRH N° 10/0026

RB JE  
NA

## PREAMBULE

Le travail à temps partiel chez DASSAULT AVIATION est régi par un accord du 7 avril 1992 et son avenant du 19 décembre 2000. Des dispositions le concernant ont été incluses dans de nombreux textes parfois de façon temporaire, notamment, sur des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, l'accompagnement des périodes d'activité réduite, les rémunérations, les seniors, etc...

Les parties signataires du présent accord ont estimé qu'il était nécessaire :

- d'intégrer dans un accord d'entreprise à durée indéterminée certaines des dispositions contenues de façon éparse dans des accords, avenants d'entreprise et notes de service,
- de répondre aux aspirations d'une partie des salariés en matière d'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, sur la base du volontariat et en tenant compte des nécessités industrielles,
- d'améliorer le statut des salariés en temps partiel ou en forfait jours réduit en particulier, en leur permettant sur la base du volontariat de neutraliser les effets de leur régime de travail sur leurs droits à retraites de base et complémentaire.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord métallurgie du 7 mai 1996 et de son avenant du 29 janvier 2000.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences des dispositions légales ou conventionnelles qui auraient une incidence sur les dispositions du présent accord.

## ARTICLE 1. BENEFICIAIRES

Tous les salariés horaires de l'entreprise peuvent bénéficier du présent accord et peuvent demander à passer à temps partiel dans le cadre défini ci-après.

Des dispositions particulières sont prévues pour les salariés bénéficiant d'un forfait jours afin de les faire bénéficier d'un forfait jours réduit.

Le présent accord est applicable aux salariés n'étant pas bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel ou forfait jours réduit d'une durée inférieure à 3 mois.

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit à la date d'entrée en vigueur du présent accord pourront demander à conserver leur régime actuel.

## **ARTICLE 2. SALARIES EN DECOMPTE HORAIRE**

### **2.1. Modalités d'application du temps partiel**

#### **2.1.1. Demande individuelle**

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un régime de travail à temps partiel doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge au responsable du service Ressources Humaines de l'établissement dont il dépend avec copie à son responsable hiérarchique.

La demande écrite doit parvenir au moins 3 mois avant la date à laquelle le salarié souhaite occuper un poste à temps partiel. Une réponse écrite du responsable du service Ressources Humaines en concertation avec le responsable hiérarchique est notifiée au salarié au plus tard dans le mois suivant la réception de la demande.

Le délai de prévenance peut être réduit dans les hypothèses suivantes : conjoint, enfant à charge, père ou mère souffrant d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves.

Le refus de l'employeur d'accéder à la demande du salarié doit être motivé.

Lorsque la réponse est positive, le courrier devra préciser l'échéance et les modalités du temps partiel. L'entrée dans le régime temps partiel s'effectuera le premier jour d'un mois et la sortie en fin d'un mois.

Un avenant au contrat de travail est conclu avant le passage à temps partiel. Le salarié recevra une copie du présent accord au plus tard simultanément à la proposition d'avenant.

Sauf exception, cet avenant est établi pour une durée déterminée. Trois mois avant l'échéance de l'avenant, le salarié informe l'employeur de son intention de renouveler son avenant dans les termes initiaux ou non, ou de reprendre son travail à temps complet. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande.

Toutefois, le salarié pourra demander un retour anticipé à temps complet ou opter pour une autre formule que celle initialement choisie en cas de circonstances exceptionnelles justifiées telles que la baisse importante de ressources ou la modification de la structure familiale.

#### **2.1.2. Affectation**

L'affectation du salarié est d'abord recherchée dans le poste qu'il occupe si le régime de travail à temps partiel et les modalités de répartition du temps de travail sont compatibles avec ses fonctions et l'organisation du service.

A défaut, une autre affectation sera recherchée dans un emploi équivalent ou dans un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle au sein de l'établissement ou de l'entreprise pour être proposée au collaborateur.

  
RBJE  
NA

Lors du passage à temps partiel, le salarié et sa hiérarchie examinent conjointement l'organisation du travail ainsi que les missions confiées de manière à s'assurer que la charge de travail est proportionnée au nouvel horaire de travail.

En cas de changement de poste, le salarié et la hiérarchie peuvent proposer une formation pour accompagner cette évolution.

### **2.1.3. Régimes de travail à temps partiel**

L'activité à temps partiel peut s'exercer selon l'un des régimes suivants :

- 50% ou mi-temps,
- 60% ou 3/5<sup>ème</sup> de temps,
- 80% ou 4/5<sup>ème</sup> de temps,
- 90% ou 9/10<sup>ème</sup> de temps.

calculée sur la base de la durée conventionnelle de travail appliquée dans l'entreprise.

### **2.1.4. Formules de répartition de la durée du travail**

La répartition de la durée du travail est définie sur une base quotidienne ou hebdomadaire.

- répartition quotidienne par arrivée tardive et/ou départ anticipé,
- répartition hebdomadaire :
  - mi-temps : 5 demi-journées travaillées par semaine,
  - mi-temps : 2,5 jours travaillés par semaine,
  - 3/5<sup>ème</sup> de temps : 3 jours travaillés par semaine,
  - 4/5<sup>ème</sup> de temps : 4 jours travaillés par semaine,
  - 9/10<sup>ème</sup> de temps : 4 journées et demi travaillées par semaine.

### **2.1.5. Modification ponctuelle de la répartition de la durée du travail**

➤ A la demande de la hiérarchie :

Toute modification ponctuelle de la répartition de la durée du travail du salarié à temps partiel à la demande de la hiérarchie doit faire l'objet d'une information préalable au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle la modification doit intervenir en indiquant les motifs.

Cette modification ne s'impose pas au salarié dès lors que celui-ci justifie par tout moyen qu'elle est incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou obligations professionnelles d'un autre employeur.



➤ A la demande du salarié :

Le salarié à temps partiel peut demander une modification de la répartition de la durée du travail prévue à son contrat. La demande doit être notifiée par écrit à sa hiérarchie au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Cette modification peut lui être refusée dès lors qu'elle n'est pas compatible avec l'organisation du travail.

### **2.1.6. Heures complémentaires**

Le recours aux heures complémentaires est limité au strict nécessaire et la charge de travail est adaptée au temps de travail effectif. Sont considérées comme des heures complémentaires, les heures effectuées par un salarié à temps partiel à la demande expresse de sa hiérarchie.

Le paiement des heures complémentaires et supplémentaires sera fait conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Les heures complémentaires ne peuvent actuellement dépasser 20% de l'horaire contractuel et celles effectuées au-delà du dixième de l'horaire prévu au contrat sont payées avec une majoration de 25% bien qu'étant en dessous de l'horaire légal.

Conformément à l'article L3123-15 du Code du Travail, si pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié concerné.

### **2.1.7. Horaires variables**

L'exercice d'une activité à temps partiel par un salarié en décompte horaire est compatible avec la pratique des horaires variables sauf disposition contraire liée aux nécessités de service et/ou à la tenue du poste.

Les absences APTT sur plage fixe ne sont pas applicables. Les crédits d'heures ne peuvent donc donner lieu à compensation par des absences sur les plages fixes.

## **ARTICLE 3. SALARIES EN FORFAIT JOURS REDUIT**

Le présent article définit les règles d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de l'article 2 aux salariés en forfaits jours sur la base de 213 jours par an.

### **3.1. Modalités de demande d'un forfait jours réduit**

Les salariés en forfait jours peuvent demander à travailler sur la base d'un forfait jours réduit ou modifier leur forfait jours réduit, selon les modalités et délais mentionnés aux articles 2.1.1. et 2.1.2.

ABJF  
B  
NA

### **3.2. Régimes de travail à temps partiel**

L'activité sur la base d'un forfait jours réduit peut s'exercer selon l'un des régimes suivants

50% du forfait jours annuel temps plein,

60% du forfait jours annuel temps plein,

80% du forfait jours annuel temps plein,

90% du forfait jours annuel temps plein.

Le forfait annuel de 213 jours est réduit au prorata du régime de travail à temps partiel.

### **3.3. Formules de répartition du forfait jours réduit**

La répartition du forfait jours réduit est définie sur une base quotidienne ou hebdomadaire par journées ou demi-journées.

50% : répartition quotidienne par ½ journée travaillée,

50% : 2,5 jours travaillés par semaine,

60% : 3 jours travaillés par semaine,

80% : 1 jour par semaine non travaillé,

90% : 4 journées et demi travaillées par semaine.

### **3.4. Modification de la répartition du forfait jours réduit**

Toute demande de modification de la répartition de la durée du travail est soumise aux dispositions de l'article 2.1.5.

## **ARTICLE 4. STATUT DU SALARIE HORAIRE A TEMPS PARTIEL / DU SALARIE EN FORFAIT JOURS REDUIT**

### **4.1. Principes d'égalité des droits**

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduits bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif d'entreprise.

La Direction s'engage, dans le respect des règles légales en vigueur à garantir aux salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit, un traitement équivalent à celui des autres salariés en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

~~JA~~  
JEAB  
NA

MC

## 4.2. Droits individuels

### 4.2.1. Rémunération

Compte tenu de la durée de leur travail, la rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celles des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les demis 13<sup>ème</sup> mois sont calculés au prorata des horaires ou jours contractuels dans le semestre. Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit bénéficient du 13<sup>ème</sup> mois au prorata du temps, effectué pendant la période de référence.

### 4.2.2. Congés légaux et RTT

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit ont les mêmes droits aux congés légaux payés que les salariés à temps complet. L'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel ou en forfait jours réduit supérieure à celle des salariés à temps plein.

Le décompte des prises de congés est calculé en jours ouvrés de l'entreprise comme pour les salariés à temps complet. Le décompte des jours s'effectue à partir du premier jour où les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit auraient dû travailler jusqu'à la veille de la reprise incluse.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit bénéficient des jours fériés légaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le nombre de jours de RTT des salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit sera calculé au prorata du temps de travail effectué arrondi au nombre supérieur.

### 4.2.3. Ancienneté

Pour les salariés en décompte en heures, la prime d'ancienneté est proportionnelle à leur rémunération de base.

La durée de l'ancienneté est décomptée pour les salariés à temps partiel et les salariés en forfait jours réduit comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées au titre du temps partiel ou du forfait jours réduits étant prises en compte en totalité.

Pour les salariés en décompte en heures ou en forfait jours réduit, la durée du congé d'ancienneté est calculée sur la base d'une activité à temps complet. En conséquence, le nombre de jours de congé d'ancienneté ne sera pas calculé au prorata du temps partiel ou du forfait jours réduit. Cette mesure prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

~~RB~~  
RBE  
B  
VA

1002

#### **4.2.4. Retraite**

A la demande des salariés intéressés, l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la Sécurité Sociale et régimes complémentaires) pourra être déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne pas de perte de droits pour la retraite, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale. Cette option doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié, et est reprise par l'avenant au contrat de travail. Cette option n'est pas ouverte aux salariés ayant des employeurs multiples, privé ou public, exerçant une activité indépendante ou bénéficiant d'un temps partiel/forfait jours réduit inférieur à 50%.

#### **4.2.5. Entretiens individuels**

Les évaluations professionnelles des salariés à temps partiel et des forfait jours réduits s'effectuent dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein. Les entretiens individuels prennent en compte la charge de travail de l'intéressé au regard de son activité à temps partiel ou en forfait jours réduit. Le salarié et sa hiérarchie examinent conjointement l'organisation du travail ainsi que les missions confiées de manière à s'assurer que la charge de travail est proportionnée au nouvel horaire ou au nombre de jours de présence.

#### **4.2.6. Priorité de retour à un emploi à temps plein**

Les salariés à temps partiel et les salariés au forfait jours réduit qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans l'établissement ou l'entreprise bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein ressortissant de leur catégorie professionnelle. Il peut être tenu compte de l'expérience et des compétences acquises auprès d'un autre employeur ou en tant qu'entrepreneur.

#### **4.2.7. Cumuls d'emplois**

Il est rappelé que le salarié est tenu pendant toute la durée de son contrat de travail à une obligation de loyauté, de discrétion professionnelle et de non concurrence à l'égard de DASSAULT AVIATION.

Le cumul avec un autre emploi – salarié ou non salarié – est autorisé, dans le strict respect des principes rappelés ci-dessus, sauf clause d'exclusivité figurant sur le contrat de travail ou dispositions spécifiques résultant de la loi ou du règlement intérieur de l'établissement. Il est notamment précisé que la durée totale des emplois rémunérés d'un salarié ne doit pas excéder la durée maximale de travail telle que définie par les dispositions légales et conventionnelles.

En tout état de cause, le salarié qui souhaite exercer une deuxième activité professionnelle – salariée ou non salariée – doit en informer au préalable l'entreprise.

  
RB  
JF  
NA

DRH N° 10/0026

  
- 8 -

### **4.3. Droits collectifs**

#### **4.3.1. Prime salon du Bourget**

Dans le cas où le versement d'une prime salon du Bourget serait octroyé à l'ensemble du personnel, les salariés à temps partiel et les salariés en forfait jours réduit en bénéficieront sans abattement, à l'exception des salariés à temps partiel ayant des employeurs multiples.

#### **4.3.2. Représentants du personnel**

Conformément à l'article L3123-29 du Code du Travail, les salariés à temps partiel et les salariés en forfait jours réduit peuvent être investis de tout mandat électif et/ou désignatif.

### **ARTICLE 5. INDEMNITES DE RETRAITE OU MISE A LA RETRAITE**

Le coefficient correcteur de temps partiel ne tiendra pas compte des périodes de temps partiel à concurrence d'un maximum de 5 ans.

S'il y a eu plusieurs taux de présence dans la carrière, ce seront les 5 années où la durée du travail était la plus faible qui seront ainsi neutralisées.

Il n'est pas tenu compte des périodes de temps partiel effectuées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1981.

Cette mesure ne se cumule pas avec les dispositions ayant le même objet prévues dans les accords relatifs à l'accompagnement des périodes d'activité réduite et à l'emploi des seniors.

### **ARTICLE 6. CAS PARTICULIER DU CONGE PARENTAL D'EDUCATION**

La durée du congé parental d'éducation total est prise en compte en totalité pour les cadres et les non cadres dans la limite maximum d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Les salariés en congé parental d'éducation pourront à leur demande, continuer à bénéficier de leur régime de couverture frais de santé sous réserve qu'ils financent eux mêmes la part salariale, l'entreprise continuant de supporter la part patronale. Pour les non cadres, en cas d'une participation à un niveau différent de son Comité d'établissement, le salarié se substituerait de droit à ce financement.

### **ARTICLE 7. VALIDITE DE L'ACCORD**

#### **7.1. Mise en œuvre de l'accord**

Le présent accord se substitue aux dispositions portant sur les mêmes objets et contenus.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## 7.2. Modalités de 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 *Mu. 12. 10*

*Pour le Personnel :*

**les Représentants des  
Organisations Syndicales**

*Pour l'Entreprise :*

**J-J. CARA**

C.F.D.T. M. R. *Ducroix*

C.F.E.-C.G.C. M. Richard *BEDERE*

C.F.T.C. M. *Gilles Rousseaux*

C.G.T. M. *Jacques*

C.G.T.-F.O. M. *Nicolas Amauger*