

**ACCORD D'INTÉRESSEMENT COLLECTIF  
POUR LES EXERCICES 2013, 2014 ET 2015**

(Articles L3311-1 à L3315-2 du Code du Travail  
et textes réglementaires pris pour leur application)

Entre :

La Société DASSAULT AVIATION dont le siège est 9, Rond Point des Champs  
Élysées - Marcel Dassault - 75008 PARIS et représentée par Monsieur Jean-Jacques  
CARA, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

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

C.G.T.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

PR  
RB

## 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 des accords d'Intéressement sont conclus depuis 1984, dans l'optique de dégager et répartir une part immédiatement disponible du fruit des efforts de tous pour réaliser des économies.

A l'occasion de la négociation qui s'est ouverte pour le renouvellement de l'accord du 23 avril 2010, la Société DASSAULT AVIATION et les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement à l'Intéressement, qui complète et améliore le dispositif dérogatoire de Participation.

C'est dans cet esprit que le présent accord renouvelle le système d'Intéressement pour les exercices 2013, 2014 et 2015, permettant ainsi de conserver un dispositif complet d'épargne salariale, intégrant accord dérogatoire de Participation, accord d'Intéressement, Plan d'Épargne Entreprise et Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif.

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 qu'il ne se substitue à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise. Son institution ne saurait impacter la politique d'évolution des salaires de l'entreprise.

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

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,

PR  
25

- une partie d'Intéressement proportionnelle à la rétribution.

Conformément à l'article L.3314-8 du Code du travail, le montant global des primes à distribuer est plafonné à 20 % du total des salaires bruts de l'exercice considéré.

### **1. DATE D'EFFET ET EXERCICES D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit pour les exercices 2013, 2014 et 2015.

Le présent accord prend effet à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et cesse de plein droit au terme de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

### **2. BÉNÉFICIAIRES**

Les bénéficiaires de l'Intéressement sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (salariés en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, apprentis....) avec Dassault Aviation et pouvant justifier d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'Entreprise, à la clôture de l'exercice.

Les personnels détachés, ou mis à disposition dans les filiales étrangères, dont le contrat de travail avec DASSAULT AVIATION est maintenu, figurent parmi les bénéficiaires.

### **3. MODE DE CALCUL**

Les droits des salariés à Intéressement correspondent à une somme à répartir (S) égale à 7,2 % du résultat courant avant impôts de chaque exercice, avec un plafond de 20 M€.

Par résultat courant avant impôts on entend le résultat courant avant impôts tel qu'il apparaît dans la présentation du compte de résultat article 521-4 du Plan Comptable Général. Ce résultat correspond à la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier.

Dans l'hypothèse où la somme du résultat courant avant impôts et du résultat exceptionnel serait négative, l'Intéressement sera réduit à concurrence de ce déficit.

PR  
RB

#### 4. MODALITÉS DE RÉPARTITION

4.1 La somme (S) est répartie entre les bénéficiaires définis au point 2, sous forme :

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

4.2 **La part fixe (PF)** ne peut excéder 50 % de la somme (S) définie au point 3 et 900 € par bénéficiaire.

Cette part fixe sera distribuée aux bénéficiaires au prorata de leur présence rémunérée par 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 ou en mi-temps thérapeutique, à l'exception des situations d'employeurs multiples, la part fixe ne sera pas impactée par le prorata du temps partiel.

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, 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

PR  
RB  
AU

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 ou d'adoption, le congé de paternité et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

- 4.4 Conformément à l'article L.3314-8 du Code du travail, 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.

## **5. 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., 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 ou au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif, bénéficient sur ces sommes d'une exonération d'impôt sur le revenu. En contrepartie, ces sommes sont bloquées cinq ans en PEE ou jusqu'au départ à la retraite en PERCO.

Les cas de déblocage anticipé sont prévus dans l'article R3324-22 du code du travail pour les sommes versées au PEE et l'article R3334-4 pour les sommes versées dans le PERCO.

## **6. INFORMATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE**

PR  
RB 

DRH N° 13/0005

L'entreprise remet au salarié, lors de la conclusion du contrat de travail, une documentation présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale. Cette documentation figure également sur le Portail RH.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés est informé des dispositions du présent accord par une communication spécifique.

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.

## **7. CONTRÔLE DE L'ACCORD**

L'application du présent accord sera suivie par la Commission de Participation, créée auprès du Comité Central d'Entreprise.

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.

## **8. 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 7.

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

PR  
RB

DRH N° 13/005

## **9. CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification dans cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et, le cas échéant, conclure un avenant.

## **10. 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 DIRECCTE dépositaire de l'accord initial.

PP  
RB JOC

## 11. FORMALITÉS OBLIGATOIRES

Le présent avenant sera déposé à la DIRECCTE de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions de l'article D3313-1 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 21/06/13

*Pour le Personnel :*

*Pour l'Entreprise :*

**Les Représentants des  
Organisations Syndicales**

**J.J. CARA**

C.F.D.T.

M. Philippe RONQUE

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

M. Richard BÉDERE

C.G.T.

M.