

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF  
AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS  
"C E T"**

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs  
Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS, et la Direction Générale 78 Quai Marcel  
DASSAULT - 92210 ST CLOUD

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.

*Handwritten initials and signatures:*  
RB  
BB  
G.H.

## 1 - OBJECTIFS ET FINALITÉS

Avec le recul et l'expérience recueillis lors de l'application des accords précédents, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire dans une durée indéterminée le régime Société du Compte Épargne Temps (CET) qui offre une souplesse dans la gestion de jours d'absence.

Ils réaffirment cependant que le mode normal de gestion des congés reste celui de la prise des droits ouverts dans l'année considérée, conformément à l'accord d'entreprise du 23 avril 2001.

L'épargne dans le CET ne peut donc résulter que d'une initiative volontaire du salarié et d'un agrément de la hiérarchie; en cas de refus, les raisons doivent être motivées et notifiées à l'intéressé.

Cette formule offre en particulier :

- de permettre des absences plus longues, éventuellement en dehors des périodes traditionnelles de congés de l'entreprise, notamment pour favoriser la vie familiale ou pour réaliser un projet personnel,
- d'avoir un mode de travail identique au travail à temps partiel,
- en ce qui concerne le personnel de plus de 50 ans, de cesser son activité avant la date normale de retraite. Pour ce personnel, le compte épargne temps permet également le passage à temps partiel en fin de carrière.

Cet accord complète l'ensemble des règles résultant des accords antérieurs relatifs au temps de travail, et notamment l'accord d'entreprise du 7 avril 1992 sur l'aménagement du temps de travail, ainsi que l'accord du 19 décembre 2000 sur la mise en œuvre d'un forfait annuel défini en jours pour les cadres. Il s'articule également avec l'accord du 23 avril 2001 sur l'harmonisation des modes de gestion des congés.

Dans ce qui suit, on entend par personnel de plus de 50 ans, le personnel ayant 50 ans au 31 mai de l'année en cours.

## 2 - GESTION DU COMPTE

Tout salarié DASSAULT AVIATION bénéficie d'un C.E.T. actif dès lors qu'il y a déposé des jours, et qu'il ne les a pas entièrement utilisés. Chaque salarié concerné sera informé au moins annuellement de l'état de son compte actif.

Le décompte en jours se fait de la même façon pour un salarié en régime horaire, pour un cadre forfait heures, forfait jours ou sans référence horaire. Le passage éventuel de l'un de ces régimes à l'autre est sans effet sur le CET.

Le compte est géré en jours ouvrés temps plein ou équivalent.

### 3 - ALIMENTATION DU COMPTE

Le Compte Épargne Temps peut être alimenté par les jours épargnés sur :

- la 5ème semaine de congés légaux,
- les congés d'ancienneté (journées ou demi-journées),
- les jours de capitalisation/RTT (sauf HS IIIIC PN) dont le salarié à l'initiative de la prise,
- le dépassement, qui doit être exceptionnel, du forfait annuel en jours,
- dans la limite de 3 jours par an, le repos compensateur légal des salariés ayant effectué des heures supplémentaires .

Chaque salarié peut épargner chaque année au maximum 10 jours ouvrés. Il ne peut accumuler plus de 60 jours au total.

Pour le personnel de plus de 50 ans, le nombre de jours pouvant être épargné est porté à 15 jours ouvrés par an au maximum. Le nombre de jours épargnés au total n'est pas limité.

#### Cas particuliers :

- Pour le personnel affecté à l'étranger, l'épargne annuelle maximum est de 15 jours par an. Il est possible d'accumuler jusqu'à 75 jours au total.

Le personnel de plus de 50 ans affecté à l'étranger peut épargner au maximum 20 jours ouvrés par an, le nombre de jours épargnés au total n'est pas limité.

- Le personnel autorisé pour des raisons familiales, en fonction des possibilités de service, à prendre un congé d'été une année sur deux, car originaire de zones géographiques très éloignées, peut utiliser le C.E.T. à cette fin à concurrence d'une épargne de 20 jours.
- Conformément à la loi, le personnel dont le nombre de jours au CET serait valorisé au niveau du montant plafond prévu par la loi, ne pourra épargner de jours supplémentaires.
- Des demandes exceptionnelles de dérogation au plafond de 10 jours pourront notamment, pour des motifs familiaux, maternité, déplacements professionnels..., sur justificatif, être acceptées par la Direction.

#### Modalités :

- Afin d'assurer une meilleure programmation de la prise des reliquats de congés et absences individuelles avant le 31 mai, le planning des congés *restants* sera établi au plus tard en mars de chaque année, les demandes d' accord de mise au CET seront effectuées à cette occasion.

- La décision d'épargne est prise, chaque année au plus tard le 30 juin, et au plus tôt début avril. Ce qui conduit à devoir modifier l'article III 4 3 de l'accord société du 7 avril 92 (un avenant est réalisé par ailleurs).
- Les congés légaux épargnés par le salarié sont immédiatement valorisés pour permettre le calcul et le versement dans l'année d'épargne, d'un complément dixième éventuel, au titre des congés payés.
- Afin de permettre l'épargne au CET des repos compensateurs, il est convenu que le délai d'utilisation des repos compensateurs est porté de 6 mois à 1 an après l'acquisition.

#### 4 - UTILISATION EN TEMPS DES JOURS ÉPARGNÉS

Le salarié peut utiliser son compte épargne temps :

- Soit après épuisement des congés de l'année, pour une absence d'un ou plusieurs jours continus, éventuellement accolés à des jours provenant d'un droit de l'année.  
Cette absence peut être d'une demi-journée sous réserve des besoins du service.
- Soit pour une absence régulière et systématique par jours entiers ou demi-journées conduisant à un rythme de travail identique à celui du temps partiel .  
Par exemple : s'absenter 10 mercredis consécutifs.

Le salarié doit prévenir au moins :

- 2 semaines à l'avance pour une absence de 5 jours ou moins,
- 1 mois à l'avance pour une absence d'une durée de 6 à 15 jours,
- 3 mois à l'avance pour une absence de durée supérieure.

La durée de l'absence prise en compte est la durée totale incluant les jours de CET et éventuellement toute autre absence accolée (congés légaux..).

En cas de nécessité de service, le congé peut être reporté au maximum de 6 mois à compter de la date de demande, le délai de réponse ne pourra être supérieur à 15 jours.

Dans le cas de problèmes personnels majeurs ou d'un projet urgent mais non prévisible, la société pourra renoncer à tout ou partie du préavis, et s'efforcera de ne pas demander de report.

Le salarié de plus de 50 ans peut utiliser son compte :

- dans les cas prévus ci-dessus dans la limite de 60 jours
- pour une cessation anticipée d'activité, en cas de départ en retraite ou préretraite.

La totalité du CET doit nécessairement être pris avant la rupture du contrat de travail, ou avant l'entrée dans le dispositif de préretraite.

Le délai de prévenance pour le départ en retraite ou préretraite devra s'apprécier par rapport à la période de fin de travail effectif.

- pour un rythme de travail identique au temps partiel , en fin de carrière.

Le salarié devra prévenir au moins 2 mois avant le début du temps partiel.

~~AS~~  
RB  
13/12  
AF

## 5 - UTILISATION EN ARGENT DES JOURS ÉPARGNÉS

Le paiement des jours épargnés sera effectué :

- En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour les cas de départ en retraite ou préretraite pour lesquelles les droits sont obligatoirement utilisés en temps, avant la date de fin de contrat.
- En ce qui concerne le personnel dont la valorisation du CET dépasse le montant prévu par la loi, on paiera le nombre de jours entiers permettant de revenir en dessous de ce seuil.

La valorisation sera faite une fois par an.

A la demande du salarié :

- En cas de contrat durablement suspendu : prise d'un congé sans solde d'un an ou plus, ou longue maladie après fin d'indemnisation société
- Pour les situations de déblocage de la participation (prévues par les articles L 442-7 alinéa 3 et R 442-17 du Code du Travail) sauf le cas de départ en retraite.
- En cas de mobilité géographique du salarié entre établissements de la société appartenant à des bassins d'emploi différents.
- Pour financer le rachat de cotisations d'assurance vieillesse Sécurité Sociale des années d'études ou des années incomplètes et un rachat de points de retraites complémentaires.
- Dans la limite d'un maximum de 5 jours par an , dès lors que les jours épargnés sont liés à une difficulté professionnelle de prise de congé dans l'année reconnue par la hiérarchie. Dans le cas d'une demande du salarié de transfert sur son PEE, la société prend en charge les droits d'entrée de l'organisme gestionnaire.

Les sommes ainsi versées suivent le régime fiscal et social du salaire lors de leur perception par le salarié ou de leur versement au PEE.

La valorisation est la même que pour l'indemnité de congés payés (règle du maintien du salaire).

## 6 - UTILISATION DU COMPTE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### 6.1. CIF

En cas de Congé Individuel de Formation pris en charge par le FONGECIF, et si le salarié utilise son CET pour financer des absences restant à sa charge, la Société accordera une bonification à raison d'un jour pour un jour de CET, dans la limite des absences restant à charge.

### 6.2. LANGUES ÉTRANGÈRES

Si le salarié utilise son compte Épargne Temps pour des formations linguistiques non-inscrites au plan de formation, la société prendra en charge les frais pédagogiques si l'organisme et le cursus sont choisis en accord avec l'entreprise.

## 7 - DATES ET MODALITES D'APPLICATION

Le présent accord est immédiatement applicable et se substitue à l'accord du 15 mai 2003. Ainsi par exemple, le délai de 5 ans pour l'utilisation de l'épargne ne s'applique plus, y compris, pour les jours épargnés antérieurement.

Toutefois, seuls les repos compensateurs acquis à partir de juin 2006 pourront être épargnés au CET, qui ne sera donc ouvert à l'épargne de cette catégorie de jours qu'en 2007

Des statistiques seront présentées annuellement à l'occasion de la négociation annuelle.

## 8 - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord avec ses avenants éventuels pourra être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis minimum de 3 mois avant le 31 mai de chaque année. Dans ce cas la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord

Cependant, une réunion de l'ensemble des partenaires sociaux aura lieu début 2009, avant l'issue d'une première période triennale, pour examiner la poursuite du présent accord.

## 9 - DÉPÔT

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires 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 de l'article L. 132.10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 15 juin 2006

Pour le personnel :  
**les représentants des  
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :  
**P. VIVIEN**

CFDT: R. DUCREST

C.F.T.C.:

Gilles ROUSSEAU

C.F.E. - C.G.C.: R. BÉDÈRE

C.G.T.:

C.G.T. - F.O.:

B. Boilet