

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-NQ160012

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX TEMPS D'HABILLAGE-DESHABILLAGE

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs Elysées
Marcel Dassault - 75008 PARIS,

Représentée par Monsieur **Yves PETIT**, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T. **EV**

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

C.G.T.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :



PRÉAMBULE

La Direction et les organisations syndicales représentatives constatent que le port des vêtements de travail concerne une variété de situations (EPI, blouses, dotation Dassault Aviation...).

Or, parmi ces situations, le port des vêtements de travail est soit obligatoire, c'est le cas des EPI et des chaussures de sécurité, soit non obligatoire, c'est le cas de la dotation Dassault Aviation et des vêtements personnels.

Ainsi, il est apparu nécessaire de clarifier les règles applicables en la matière et d'harmoniser les pratiques existantes.

C'est pourquoi, dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'assimiler à du temps de travail effectif tous les temps d'habillage et de déshabillage en vigueur chez DASSAULT AVIATION et énoncés à l'article 1 ci-dessous, peu importe qu'il s'agisse de tenues imposées ou facultatives, dès lors que la tenue de travail est portée.

Dans ce cadre, de manière uniforme, non seulement pour les vêtements de protection dont le port est imposé au sens de l'article L. 3121-3 du Code du travail, que pour ceux dont le port est facultatif, le présent accord détermine les conditions dans lesquelles le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif conformément à l'article L. 3121-7 du Code du travail.

Il modifie sur ce point l'accord d'entreprise du 19 Mai 2009 relatif à l'entretien et le nettoyage des vêtements de travail « DASSAULT AVIATION » dont les autres dispositions demeurent applicables.

Article 1 – Opérations d'habillage et de déshabillage concernées

1.1 Champ d'application

Il s'agit des catégories non cadres suivantes :

- les salariés appartenant aux filières 140, 210, 212 et 270,
- les inspecteurs mécaniciens non cadres,
- le personnel de maintenance,
- ainsi que certains postes de contrôleurs.

Sont concernés les salariés suivants :

- les salariés portant de manière effective une tenue complète de travail (dotation « Dassault Aviation ») et des chaussures de sécurité ;
 - les salariés qui doivent revêtir, en permanence, un équipement complet (vêtements et chaussures de sécurité) de protection individuelle (EPI) ;
 - les salariés qui portent des vêtements personnels et des chaussures de sécurité.
- Il en est de même des intérimaires qui répondent aux critères ci-dessus.

1.2 Régime applicable

Dans le cadre du présent accord, les opérations d'habillage et de déshabillage, obligatoires comme facultatives, visées à l'article 1 ci-dessus, s'imputent sur le temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

A l'arrivée dans l'établissement, les salariés se changent au vestiaire, chaussent leurs chaussures de sécurité et badgent en tenue à proximité de leur poste de travail.

Pour les salariés en horaire variable, ce badgeage doit intervenir dans la plage variable et au maximum 10 minutes après le début de la plage fixe.

Pour les salariés en horaire fixe, le badgeage doit intervenir au plus tard 10 mn après le début de l'horaire fixe.

Le système de badgeage enregistre une durée de 10 minutes maximum qui correspond au temps d'habillage et qui s'impute sur le temps de travail effectif.

En quittant leur poste en fin de journée de travail, les salariés badgent en tenue à proximité de leur poste puis se changent et se déchaussent au vestiaire.

Pour les salariés en horaire variable, le badgeage doit intervenir dans la plage variable et au plus tôt 10 minutes avant la fin de la plage fixe.

Pour les salariés en horaire fixe, le badgeage doit intervenir au plus tôt 10 minutes avant la fin de l'horaire fixe.

Le système de badgeage enregistre une durée de 10 minutes maximum qui correspond au temps de déshabillage et qui s'impute sur le temps de travail effectif.

Ainsi, au titre des opérations d'habillage et de déshabillage, 20 minutes quotidiennes maximum, sont assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Les modalités d'application seront définies par la Direction des Ressources Humaines.

Article 2 - Autres situations

Les autres EPI obligatoires (lunettes, gants, combinaisons jetables, bouchons d'oreilles, port ponctuel de chaussures de sécurité...) sont revêtus sur le temps de travail.

Article 3 - Qualité des vêtements de travail de l'entreprise

L'entreprise engage les actions nécessaires auprès de ses fournisseurs pour poursuivre l'amélioration de la qualité des vêtements de travail ainsi que la prestation de nettoyage.

Article 4 - Sort des dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'article 1 de l'accord d'entreprise sur l'entretien et le nettoyage des vêtements de travail « DASSAULT AVIATION » du 19 Mai 2009 en ce qu'il rappelle que les temps d'habillage et de déshabillage concernant les vêtements de travail « Dassault Aviation » sont exclus du temps de travail.

Elles se substituent également de plein droit aux usages et engagements unilatéraux ayant le même objet.

Enfin, ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des établissements y compris ceux qui avaient mis en œuvre la procédure de dénonciation de l'usage relatif à la pratique de l'habillage et du déshabillage pendant le temps de travail.

Article 5 - Date d'effet – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Ses dispositions prennent effet à compter du 1^{er} Mars 2017.

Article 6 – Révision

Les conditions de révision du présent accord sont régies par les dispositions du Code du travail notamment par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 7 - 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 de Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Fait à Saint-Cloud, le 7 Décembre 2016

Pour le Personnel :

**les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

Y. PETIT

C.F.D.T.

M.

Emmanuel NIDAL



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

M.

C.G.T.

M.