

**ACCORD VALANT AVENANT  
A L'ACCORD SUR LE FORFAIT ANNUEL EXPRIME EN JOURS DE TRAVAIL du 29 mai  
2001 ET DE L'AVENANT du 16 octobre 2002  
ET A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU PERSONNEL CADRE du 13 février 1992**

Entre EUROCOPTER,  
Représentée par son Président, Monsieur Fabrice BREGIER

et les Organisations Syndicales  
représentant le personnel Cadre,

a été réalisé l'Accord ci-après :

En application des dispositions de l'accord sur le forfait annuel exprimé en jours de travail du 29 mai 2001 et de son avenant du 16 octobre 2002 et de l'Accord d'Entreprise du 13 février 1992, les parties contractantes se sont réunies afin de modifier le texte desdits accords et ont arrêté le présent accord :

**TITRE I - FORFAIT ANNUEL EXPRIME EN JOURS DE TRAVAIL**

*Le texte intégral de l'accord sur le forfait annuel exprimé en jours de travail du 29 mai 2001 et de son avenant du 16 octobre 2002 est modifié comme suit :*

La durée du travail de certains personnels Cadres, au sens de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ne peut être prédéterminée, notamment en raison d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps dont ils disposent, compte tenu des conditions d'exercice de leurs fonctions.

Pour répondre à ces différences, le présent avenant institue, dans le cadre des dispositions de l'article L 212-15-3 du Code du Travail et de l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par avenants des 29 janvier 2000 et du 14 avril 2003, un forfait annuel exprimé en jours de travail dit forfait jours.

Le présent avenant est dérogatoire aux dispositions de l'accord d'entreprise Eurocopter du 26 mars 1998 relatif à la Réduction du Temps de Travail à l'exclusion des dispositions, actuellement en vigueur, relatives au compte épargne temps et aux congés payés qui restent applicables au personnel en forfait jours.

## **Article I - Nombre de jours travaillés et de jours non travaillés**

Après décompte des jours correspondant aux repos hebdomadaires, aux congés payés légaux et au 1<sup>er</sup> mai, le personnel rémunéré au forfait jours bénéficie de jours non travaillés correspondant aux autres jours fériés moyennés et à la réduction du temps de travail.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est fixé, avant décompte des congés conventionnels, à 210 jours par an quels que soient les aléas du calendrier.

Ce forfait de 210 jours est augmenté d'une journée de travail soit 211 jours par an, en application de la loi du 30 juin 2004 ayant instauré une journée supplémentaire de travail dite de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

L'année civile constituant la période de référence du forfait jours, pour les embauches ou départs en cours d'année, le nombre de jours travaillés dans l'année sera proratisé conformément aux dispositions ci-après.

La proratisation s'effectue de la manière suivante :

- en recalculant les jours calendaires, les samedi/dimanche, les jours fériés au réel de la date d'entrée en forfait jour au 31 décembre de l'année ;
- en calculant pour les congés payés le nombre de jours dus (pour un salarié déjà présent dans l'entreprise par rapport aux nombre de jours déjà pris, pour un nouvel embauché par proratisation des droits par rapport à la date d'embauche) ;
- en répartissant le nombre de jours de Réduction du Temps de Travail sur l'année civile.

## **Article II - Modalités de prise et de décompte des jours travaillés et des jours non travaillés**

Le temps de travail pourra être réparti sur tous les jours ouvrables de la semaine en journées de travail. Les jours non travaillés doivent être répartis de façon à permettre l'exécution normale du travail.

Le positionnement des journées non travaillées au titre de la Réduction du Temps de Travail ne saurait conduire les intéressés à cumuler plus d'une semaine d'absence par mois civil.

Les articles III et IV sont supprimés et remplacés comme suit.

## **Article III - Modalités de l'organisation du travail et du recensement du nombre de jours travaillés**

Afin de suivre le nombre de jours travaillés par an, un recensement de présence journalier intervient par badgeage journalier unique durant la journée de travail en cours et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

A l'intérieur des journées travaillées, le cadre organise librement sa journée de travail en fonction des objectifs qui lui sont confiés et des contraintes liées au bon fonctionnement du service auquel il

appartient. L'organisation et la charge de travail ainsi que les missions fixées au personnel cadre en forfait jours font l'objet d'un examen entre l'intéressé et sa hiérarchie lors d'entretiens individuels.

Le travail du Personnel Cadre concerné par le forfait jours s'inscrit nécessairement dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

#### **Article IV - Compensation salariale liée au forfait jours**

Le Personnel Cadre dont le temps de travail est décompté selon le forfait annuel exprimé en jours de travail bénéficie d'une compensation salariale octroyée sous forme d'une prime dite « prime d'autonomie - forfait jours ». Son montant est égal à 8 % des appointements forfaitaires de l'intéressé et fait l'objet d'une indication dans le bulletin de salaire par un alinéa distinct.

#### **Article V - Dépassement du plafond annuel conventionnel**

Si le nombre de jours travaillés dépasse sur une année 211 jours (calculé comme indiqué à l'article I), après déduction, éventuellement des jours affectés sur un compte épargne temps (dans les conditions définies ci-dessous), le cadre devra bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours non travaillés égal à ce dépassement. Ce nombre de jours viendra réduire d'autant le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Les journées de réduction du Temps de Travail non prises dans le courant d'une année civile pourront, au libre choix du salarié, être affectées à son compte épargne temps dans la limite de 10 jours. Cette disposition s'applique sous réserve d'une évolution des dispositions légales ou conventionnelles régissant le compte épargne temps permettant des aménagements sur le sujet.

#### **Article VI - Formalisme**

Une convention individuelle de forfait sera proposée aux cadres concernés. Ils devront adhérer par écrit à cette convention qui constituera un avenant au contrat de travail. Cet avenant aura une durée indéterminée.

Tout changement de fonction ou des conditions d'exercice de la fonction pourra entraîner avec l'intéressé un réexamen des conditions liées au forfait jours. Les cadres qui ne souhaitent pas adhérer à cette convention de forfait resteront dans le régime du forfait horaire en vigueur dans la société.

#### **Article VII - Population concernée**

Sont concernés par l'application du forfait annuel exprimé en jours de travail, les cadres au sens de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, notamment en raison d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps dont ils disposent, compte tenu des conditions d'exercice de leurs fonctions.

Tout le personnel Cadre Position III B se verra proposer une adhésion au forfait annuel exprimé en jours.

Le personnel Cadre Position III A ou Position II concerné se verra proposer, selon le principe du double volontariat (hiérarchie et salarié(e)) une adhésion au forfait annuel exprimé en jours.

Le personnel Cadre Position I est exclu du champ d'application du forfait jours.

## **Article VIII - Forfait Jours réduit**

Il est créé un forfait jours réduit correspondant limitativement à 80 ou 90% du nombre de jours total de travail, et qui pourra être proposé à certains personnels, dont la situation individuelle, le justifie.

Le Forfait jours réduit « 80% » correspond à 168 jours de travail augmenté d'une journée de travail soit 169 jours par an, en application de la loi du 30 juin 2004 ayant instauré une journée supplémentaire de travail dite de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Le Forfait jours réduit « 90% » correspond à 189 jours de travail augmenté d'une journée de travail soit 190 jours par an, en application de la loi du 30 juin 2004 susvisée.

Ce forfait jours réduit s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives aux accords de groupe EADS « sur l'égalité et la mixité professionnelle au sein du groupe EADS en France » et « sur l'optimisation de la deuxième partie de carrière ».

Un avenant individuel à durée déterminée d'une année (reconductible après réexamen des conditions d'octroi) au contrat de travail formalise le passage au forfait jours réduit.

Toute modification des situations individuelles ayant entraîné le passage au forfait jours réduit entraînera la cessation du forfait jours réduit à la date de fin de l'avenant.

En application de l'accord collectif du 11 janvier 1995, est retenu comme base de calcul des cotisations patronales et salariales aux régimes de retraite complémentaires (acquisition de points de retraite complémentaires) et de prévoyance (couverture), pour le personnel en forfait jour réduit, le salaire reconstitué c'est-à-dire celui antérieur à la date de passage au forfait jour réduit.

## **TITRE II - PART VARIABLE DES INGENIEURS ET CADRES POSITION II à III B**

*L'accord d'entreprise du 13 février 1992 est modifié comme suit :*

L'article 8.2 intitulé « Ingénieurs et Cadres position I à III B » est modifié comme suit :

### **Article 8.2.1 - Part variable des Ingénieurs et Cadres Position II à III B au forfait annuel exprimé en jours.**

#### **Caractéristiques :**

Un nouveau dispositif dit de part variable est attribué exclusivement aux ingénieurs et cadres des Positions II à III B dont le temps de travail est décompté selon un forfait annuel exprimé en jours. Cette part variable tient compte, au cours de l'année considérée, de tous les éléments d'appréciation de la performance et des résultats de chaque intéressé qui feront l'objet d'une évaluation selon les procédures en vigueur, notamment lors de l'entretien individuel.

#### **Crédit alloué :**

A compter de 2005, le crédit alloué au niveau de la Société est fixé à 12 % de la masse salariale des ingénieurs et cadres Position II à III B dont le temps de travail est décompté selon un forfait annuel de travail exprimé en jours.

L'augmentation du crédit de 9,5% à 12 % est intégralement financée par l'entreprise.

La masse salariale annuelle est constituée des appointements forfaitaires et de la « prime d'autonomie - forfait jours », perçus au cours de l'année civile considérée, par les ingénieurs et cadres positions II à III B dont le temps de travail est décompté selon un forfait annuel de travail exprimé en jours.

La part variable et l'allocation d'ancienneté sont exclues de la masse salariale annuelle servant au calcul dudit crédit.

#### **Minimum de part variable**

Un montant minimum de part variable sera assuré à chaque personnel concerné, correspondant à 7% de ses appointements forfaitaires bruts (incluant la prime d'autonomie forfait jours) de l'année considérée.

Un acompte intervient en décembre de l'année considérée et représente 60 % du montant minimum obtenu en multipliant par douze les appointements forfaitaires du mois de novembre. Le solde de part variable est versé en juin de l'année suivante.

La part variable n'est attribuée qu'à la condition que l'intéressé ait été présent et rémunéré ou indemnisé par la société durant la période de référence.

Toutefois :

- Les ingénieurs et Cadres partant en retraite, licenciés dans les conditions prévues par l'article 23 A et C ou démissionnaires en cours d'année, bénéficient d'un versement d'une part variable, calculée sur la base des rémunérations perçues au cours de l'année considérée et compte tenu des objectifs

atteints en cours d'année. Il en est de même pour les Ingénieurs et Cadres partant dans le cadre d'un dispositif de fin de carrière.

- En cas de décès en cours d'année, un montant équivalent à la part variable, déterminé dans les mêmes conditions, sera versé aux ayants droits du salarié décédé.

Disposition transitoire :

Les Ingénieurs et Cadres en forfait annuel exprimé en jours et bénéficiant, des règles de calcul de la part variable telle que mentionnée ci-dessus, se voient attribuer, pour la première année, l'acompte susvisé en deux fois. Les deux versements interviennent en juin et décembre de l'année considérée.

### **Article 8.2.2 - Prime annuelle des Ingénieurs et Cadres Position I à III B au forfait référence horaire**

Une prime annuelle est attribuée aux ingénieurs et cadres des Positions I à III B dont le temps de travail est décompté selon un forfait en référence horaire.

L'article 8.2.2 intitulé « Prime annuelle des ingénieurs et cadres des Positions I à III B dont le temps de travail est décompté selon un forfait en référence horaire » reprend les dispositions de l'article 8.2 tel que figurant dans l'avenant n°20 à l'accord d'entreprise du personnel cadre du 16 décembre 2003.

## **TITRE III - DISPOSITIONS GENERALES**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application à l'issue des délais prévus à l'article L 132-2-2 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de se revoir avant le terme de l'année 2006 afin d'établir un bilan de la mise en œuvre du présent accord et d'étudier les éventuelles adaptations des dispositions dudit accord.

Elles conviennent également de se retrouver, dans les meilleurs délais, en cas de modification de la législation et/ou des dispositions conventionnelles afin d'adapter en tant que de besoin le présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

En cas de difficulté d'application ou d'interprétation du présent accord, la Direction de la société réunira les organisations syndicales signataires dans un délai d'une semaine suivant sa saisine par la partie la plus diligente ; celle-ci se faisant soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Une décision sur le litige soulevé sera prise par les parties signataires dans les quinze jours suivant la date de la première réunion.

Le présent accord est établi en 13 exemplaires originaux dont 5 seront remis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Bouches du Rhône et 1 au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Martigues, conformément aux articles L 132-2 et L 132-10 du code du travail.

Pour le Président

Fabrice BREGIER

Par déléation,  
Le Directeur Exécutif des Ressources Humaines

Thierry BARIL

Pour la CFDT

Pierre NAUCHE  
Didier HACQUART

Pour la CFTC

Stéphane DAUNOIS  
Patrick GARCIA

Pour la CFE/CGC

Ludovic ANDREVON  
Franck GREUSE

Pour l'UGICT CGT

Patrick DUBESSE-MAZET  
Bernard DESOUSA

Pour FO

Jacques BENITAH  
Christian ARGEME