

**ACCORD SUR LES DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES  
RELATIVES A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL  
CONCLU EN APPLICATION DES ARTICLES L 412-22 ET L 412-23 DU C.T.**

Entre :

la Société SEXTANT Avionique, dont le Siège Social est situé 5/7 rue Jeanne Bracomnier - Parc tertiaire de Meudon - Immeuble le Galilée - 92366 Meudon-la-Forêt Cedex, représentée par Monsieur Max MATTA, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et

les organisations syndicales signataires

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord est conclu en application des articles L 412-22 et L 412-23 du Code du Travail portant application de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public et dans le cadre des articles L 131-1 et suivants du code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs de travail et vient se substituer aux dispositions existantes au sein des entités ayant constitué SEXTANT Avionique.

Conformément à l'article L.412-23 dernier alinéa, la ou les organisations syndicales non signataires du présent accord sont réputées, sauf refus manifesté dans le délai d'un mois à compter de sa signature, adhérer au dit accord.

CH.

op  
CR  
G



...

## CHAPITRE I. REUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE

### Article 1 Droit de réunion

Outre les réunions organisées en dehors du temps de travail prévues par l'article L 412-10 du Code du Travail, chaque section syndicale représentative dans un établissement a la possibilité d'organiser des réunions d'information durant le temps de travail à raison de 3 heures par an par établissement ou par site pour Valence et Orly ainsi que pour Toulouse.

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'établissement sont habilitées à tenir ces réunions d'information, à l'intention soit de l'ensemble des salariés dudit établissement ou site pour Valence et Orly ainsi que pour Toulouse, soit d'une partie seulement. Il ne peut y être invité de personnes étrangères à l'établissement. Celles-ci n'ont accès à l'entreprise que dans le respect de l'article L.412-10.

Elles font connaître à la Direction, dans la mesure du possible, le calendrier prévisionnel des réunions qu'elles envisagent de tenir, étant entendu que ce calendrier est donné à titre indicatif et qu'il est susceptible d'être modifié en cas d'urgence.

Ces réunions devront avoir lieu durant la dernière heure de travail ou de plage fixe en cas d'horaire variable. Dans ce dernier cas, si la réunion se situe en fin de plage fixe du matin, la reprise de travail ne pourra se faire qu'après le temps de repas, sauf contraintes particulières liées à celui-ci et selon les modalités arrêtées au plan local (cf art. 2 - 4), si la réunion a lieu en fin de plage fixe du soir, la reprise de travail ne pourra se faire que le lendemain. La durée minimum d'une réunion est fixée à 1/2 heure, le nombre total de réunions par année civile étant fixé à 4. En cas de circonstances exceptionnelles, il pourra être accordé, par la Direction d'établissement, une dérogation à ce nombre total de réunion dans le respect du crédit total de trois heures.

Seuls les salariés de l'entreprise travaillant dans l'établissement sont autorisés à assister à ces réunions, qui se déroulent nécessairement dans l'enceinte de l'établissement.

Le Délégué Syndical Central pourra y participer et aider à l'organisation dans le cadre et les limites de ses fonctions et crédits d'heures. A titre dérogatoire, pourra participer un membre de la délégation à une négociation centrale où le Délégué Syndical Central n'aurait pas participé.

Chaque salarié dispose d'un crédit individuel de 3 heures par an payées, pour participer à ces réunions.

Les salariés ne souhaitant pas participer à ces réunions poursuivent leur activité normale à leur poste de travail.

### Article 2 Modalités (renvoi aux établissements)

Les modalités d'utilisation du crédit d'heures d'information et l'organisation matérielle de ces réunions, non déterminées par le présent accord sont arrêtées (à défaut d'accord local) par la Direction de l'établissement après concertation avec les organisations syndicales représentatives, ce dans un délai maximal de 2 mois à compter de la date de signature du présent accord.

op  
an

GH.  
CR



.../...

Seront notamment précisés :

- 1- Le délai de prévenance de la Direction à observer par les organisations syndicales. Ce délai doit tenir compte des impératifs de service ; il ne peut être inférieur à 5 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles.
- 2- Le délai de prévenance à observer par les salariés à l'égard de leur hiérarchie.
- 3- Les conditions dans lesquelles la Direction est informée des dates, heures et lieux des réunions envisagées et des secteurs concernés.
- 4- La place de ces réunions à l'intérieur de l'horaire normal de travail en prenant en compte les éventuelles contraintes liées aux heures de repas.
- 5- Les modalités de publicité préalable faite auprès du personnel.
- 6- La détermination des lieux possibles pour les réunions, étant entendu que celles-ci ne peuvent se tenir dans les locaux de travail. Elles pourront se tenir, éventuellement, dans les locaux sociaux.
- 7- Les modalités de déplacement du personnel pour se rendre aux réunions.
- 8- Les modalités de décompte et de contrôle des heures utilisées par chaque salarié.
- 9- Les modalités particulières pour la participation des personnels pratiquant des horaires spéciaux (équipes, décalés...)

## CHAPITRE II. CONGE POUR EXERCER UNE FONCTION DE PERMANENT SYNDICAL

### Article 1 Conditions et nombre

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut demander la suspension totale du contrat de travail d'un salarié ayant un minimum d'un an d'ancienneté, pour l'exercice des fonctions de permanent syndical, dans l'une quelconque de ses instances.

Le nombre de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé est fixé, par organisation syndicale, au niveau société, à l'équivalent de 3 personnes à temps complet simultanément absentes.

La durée minimale du congé initial est fixée à 6 mois, sa durée maximale à 3 ans. Le congé est ensuite susceptible d'être renouvelé d'année en année dans la limite d'une durée d'absence totale de 6 ans.

La demande de prise de congé doit être adressée à la Direction d'établissement par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 3 mois avant la date de départ en congé.

Le congé pourra être soit interrompu, soit renouvelé dans les conditions précisées au présent article, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

A l'issue d'un congé, le temps de travail minimum au sein de l'entreprise, avant tout nouveau congé, est égal à la durée du congé précédemment pris.

CP  
C.H.  
CK

.../...

**Article 2 Situation des bénéficiaires pendant la période de suspension de leur contrat de travail.**

Durant la période de suspension de leur contrat de travail, les salariés intéressés restent inscrits à l'effectif de leur établissement.

Ils ne perçoivent aucune rémunération de la Société.

La suspension de leur contrat de travail dans les conditions définies au présent chapitre est exclusive de l'exercice de tout mandat représentatif au sein de la Société.

**Article 3 Réintégration**

Les demandes de réintégration doivent être adressées 3 mois au moins avant la date de reprise du service à la Direction d'établissement d'origine.

A l'expiration de son congé, le salarié est réintégré dans son emploi ou un emploi similaire dans son établissement d'origine. Il pourra bénéficier le cas échéant d'une formation professionnelle. Pour le calcul de l'ancienneté, la période de suspension de son contrat de travail est prise en compte dans la limite d'une durée d'absence de 3 ans.

Le salarié réintégré bénéficie de la même classification que lors de la suspension de son contrat de travail. La rémunération qu'il percevait à son départ est majorée des augmentations générales de salaire intervenues dans l'entreprise pendant la période de suspension de son contrat, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles qu'il a obtenu dans les 3 ans précédant son départ en congé.

**CHAPITRE III. AUTORISATION D'ABSENCE SANS PERTE DE SALAIRE DES MEMBRES DES SECTIONS SYNDICALES DETENANT DES RESPONSABILITES**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise dispose par établissement où elle est représentée et par année civile, d'un crédit d'heures d'absences autorisées, sans perte de salaire de :

Effectif de l'établissement	:	< ou égal à 500	➔	40 heures
Effectif de l'établissement	:	> à 501	➔	48 heures

L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

Il est précisé que ces crédits d'heures d'absences sont destinés à couvrir à la fois activités et temps de déplacements sauf si ces derniers se situent en dehors du temps de travail.

CH.  
ER  
CP  
CR

.../...

Ce crédit a pour objet de permettre aux membres des sections syndicales détenant des responsabilités tant au niveau de la section que de leur syndicat (secrétaire, trésorier, membre du bureau, délégué à un congrès), d'exercer leurs fonctions, de participer notamment aux réunions syndicales tenues hors de leur établissement et de remplir toute démarche inhérente à leurs responsabilités ce, tant à l'extérieur de l'entreprise, qu'au local syndical ou social de l'établissement.

Il appartient au délégué syndical de l'établissement de répartir les crédits d'absences autorisées entre les membres des sections syndicales détenant des responsabilités. La Direction de l'établissement est informée par écrit des absences du personnel qui lui est rattaché, au moins 48 heures à l'avance, par le délégué syndical d'établissement. L'information écrite doit comporter le nom de la personne concernée, la date et la durée de son absence.

En ce qui concerne les délégués syndicaux et les personnes disposant d'un mandat électif ou syndical, les absences autorisées dans le cadre et suivant la procédure définie ci-dessus, s'ajoutent aux heures de délégation dont ils bénéficient de par la loi.

Ce crédit pourra également être utilisé pour participer à des réunions concernant les organismes paritaires où ils ont été élus ou désignés (assedic, CAF, CPAM...), voire à des inter établissements.

#### CHAPITRE IV. COLLECTE DES COTISATIONS

Le recouvrement des cotisations syndicales peut être effectué à l'intérieur des établissements pendant le temps et sur les lieux de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les modalités d'application du présent chapitre sont définies par la Direction de l'établissement (à défaut d'accord local) après concertation avec les organisations syndicales représentatives.

#### CHAPITRE V. MODALITES

##### Article 1 Durée - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires. En ce cas, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur, aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.132-10.

##### Article 2 Combinaison des dispositions de l'accord avec celles des textes légaux, réglementaires et conventionnels

L'ensemble des dispositions du présent accord est à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des textes légaux, réglementaires, conventionnels, contractuels actuels ou futurs.

Le présent accord ne peut en aucun cas être moins favorable que les dispositions légales ou conventionnelles applicables en la matière.

CR  
CP  
CH

CH.

Article 3 Bilan, interprétation

Les parties signataires conviennent de faire un bilan de l'application du présent accord à l'issue d'une période de 2 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Entre temps, il pourra être tenu le cas échéant une réunion d'interprétation des dispositions qui soulèveraient des difficultés d'interprétation.

Article 4 Dépôt

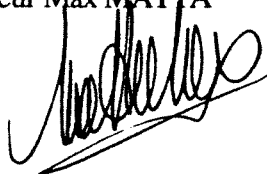
Le présent accord conclu dans le cadre de la négociation obligatoire découlant de l'article L 412-23 du code du travail est établi en cinq exemplaires originaux (et sept copies) pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- cinq exemplaires signés destinés à la DDTE,
- un exemplaire signé destiné au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du Travail.

Fait à Meudon, le 06 Nov. 1991,

en 5 exemplaires.

Pour la Direction de SEXTANT Avionique,  
Le Directeur des Ressources Humaines  
Monsieur Max MATTA



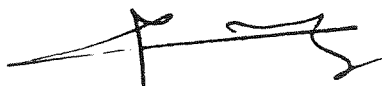
Pour la CFDT,  
Monsieur Guy HETRU



Pour la CFE / CGC  
Monsieur Gilles DIET



Pour la CFTC,  
Monsieur Patrick COURBIS



Pour la C.G.T  
Monsieur René CAILLAUD



Pour la CGT / Force Ouvrière  
Monsieur Daniel VIVAT

