

**ACCORD
SUR LE TEMPS PARTIEL
ET LE FORFAIT JOURS REDUIT**

Entre la Société **THALES**, au capital de 515.729.589 Euros, dont le Siège Social est situé au 45 rue de Villiers – 92526 NEUILLY-sur-Seine, représentée par **Monsieur Thierry RIEUTORD**, Directeur des Ressources Humaines.

d'une part,

et les **Organisations Syndicales** ci-après désignées :

La CFDT	représentée par Monsieur Jean VARY	Délégué Syndical Central
La CFE-CGC	représentée par Monsieur Christian MOTREFF	Délégué Syndical Central
La CFTC	représentée par Monsieur Alain DESVIGNES	Délégué Syndical Central
La CGT	représentée par Monsieur Sylvain DELAITRE	Délégué Syndical Central

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

JV EM HP
TL

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 2 – DEFINITION LEGALE DU TEMPS PARTIEL	5
ARTICLE 3 – FORMULES DE TEMPS PARTIEL	5
3.1. Durée du travail du personnel Mensuel à temps partiel	6
3.2. Durée du travail des Ingénieurs&Cadres à temps partiel en décompte horaire	7
ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL	7
ARTICLE 5 – MODALITES D'ACCES AU TEMPS PARTIEL	8
5.1. Procédure d'accès à l'une des formules de temps partiel	8
5.2. Modalités d'exercice du temps partiel	8
ARTICLE 6 – RETOUR A TEMPS PLEIN	8
ARTICLE 7 – REMUNERATION	9
ARTICLE 8 – OBLIGATIONS INCOMBANT AU SALARIE A TEMPS PARTIEL	9
ARTICLE 9 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	9
9.1. Mobilité	9
9.2. Formation	9
9.3. Classification	10
9.4. Période d'essai	10
9.5. Préavis	10
9.6. Ancienneté	10
9.7. Congés	10
9.7.1. Congés légaux	10
9.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles	10
ARTICLE 10 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
ARTICLE 11 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	11
11.1. Retraite	11
11.2. Soins de santé et Assurances décès	12

JV 07 R
T2

ARTICLE 12 – FORFAIT JOURS REDUIT	13
12.1. Modalités d'exercice du forfait jours réduit	14
12.2. Régime du forfait en jours réduit	14
ARTICLE 13 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES BENEFICIANT D'UN FORFAIT JOURS REDUIT	15
13.1. Mobilité	15
13.2. Formation	15
13.3. Classification	15
13.4. Période d'essai	15
13.5. Préavis	15
13.6. Ancienneté	16
13.7. Congés	16
13.7.1. Congés légaux	16
13.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles	16
ARTICLE 14 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	16
ARTICLE 15 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	16
15.1. Retraite	16
15.2. Soins de santé et Assurances décès	17
ARTICLE 16 – DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD	18
ARTICLE 17 – SUIVI DE L'ACCORD	18
ARTICLE 18 – CLAUSE DE SAUVEGARDE	18
ARTICLE 19 – FORMALITES DE DEPOT	18
ANNEXE 1 – FORMULES DE TEMPS PARTIEL	19
ANNEXE 2 – ARTICLES R.313-2 ET R.313-3 DU CSS	22

JV 01 R
T2

PREAMBULE

Le présent accord a pour objectif de préciser la situation des salariés travaillant à temps partiel au regard des dispositions de l'accord du 22 décembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail au sein de la société Thomson-CSF et de prévoir les conditions de réduction de la durée du travail contractuelle dans le cadre d'un passage à temps partiel ou d'un forfait jours réduit.

Il répond à une demande des salariés et de leurs représentants permettant aux bénéficiaires d'obtenir un poste aménagé et une organisation du travail adaptée conciliant leurs motivations professionnelles et les exigences de leur vie personnelle et familiale.

Cet accord se situe dans le prolongement de l'accord du 26 avril 2004, venu à expiration le 31 décembre 2005.

Il est expressément affirmé que le travail à temps partiel n'engendre aucune discrimination par rapport à un travail à temps plein.

JV 07 10
TL

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Thales.

ARTICLE 2 – DEFINITION LEGALE DU TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme salariés à temps partiel en vertu des dispositions de l'article L.212-4-2 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

La loi ne prévoit pas de minimum horaire pour être considéré comme salarié à temps partiel, mais pour bénéficier des droits aux prestations en nature et aux indemnités journalières de la sécurité sociale, le salarié doit justifier d'un montant de cotisations ou d'un nombre d'heures de travail salarié effectué minimum fixé par les articles R.313-2 et R.313-3 du code de la sécurité sociale (jointes en annexe).

En conséquence, la Direction veillera à ce que le salarié à temps partiel justifie de ces conditions minimales pour bénéficier des droits de la sécurité sociale.

ARTICLE 3 – FORMULES DE TEMPS PARTIEL

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent que le salarié qui souhaite bénéficier d'une durée du travail à temps partiel pourra opter pour l'une des formules suivantes :

- 80% d'une durée temps plein
- 60% d'une durée temps plein
- 50% d'une durée temps plein

En aucun cas, la durée du travail ne pourra excéder le nombre d'heures correspondant à la formule choisie.

Les parties conviennent également que la durée du travail des salariés à temps partiel est calculée en fonction de la durée de travail de référence pour chaque catégorie de salariés, soit :

- 37 heures 50 centièmes par semaine,
- 1680 heures par an
- 210 jours par an

JV CH M
T2

- Chaque formule permet l'attribution, à titre conventionnel, de jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail, au prorata de la durée du travail à temps partiel choisie par le salarié.

Les salariés ayant conclu un avenant à temps partiel antérieurement à l'accord sur la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000 continueront à bénéficier de leurs dispositions contractuelles pendant la durée prévue contractuellement.

3.1. Durée du travail du personnel Mensuel à temps partiel

Les salariés Mensuels peuvent opter pour l'une des différentes formules :

- 80% du temps plein, soit 30 heures hebdomadaires, associées à 12 JRTT, (28 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année)
- 60% du temps plein, soit 22,5 heures hebdomadaires, associées à 9 JRTT, (21 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année)
- 50% du temps plein, soit 18,75 heures hebdomadaires associées à 7,5 JRTT, (17,5 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année)

Ces formules peuvent être adaptées à une répartition mensuelle.

Le nombre de JRTT est exprimé ci-dessus, à titre d'exemple sur une base de 15 JRTT pour une année civile complète et un droit à une prise intégrale de congés payés.

Comme pour les salariés exerçant leur activité à temps plein, celui-ci est amené à varier selon le positionnement calendaire des jours fériés.

Les JRTT collectifs seront imputés en priorité sur l'ensemble des JRTT attribués.

3.2. Durée du travail des Ingénieurs & Cadres à temps partiel en décompte horaire

Les Ingénieurs et Cadres (I&C) bénéficiant contractuellement d'un forfait annuel en heures et souhaitant diminuer leur durée du travail dans le cadre d'un travail à temps partiel, peuvent opter pour le forfait jours réduit, tel que défini à l'article 12 ou pour l'une des formules de temps partiel suivantes :

- 80% du temps plein, soit 32 heures hebdomadaires, associées à 12 JRTT
- 60% du temps plein, soit 24 heures hebdomadaires, associées à 9 JRTT
- 50% du temps plein, soit 20 heures hebdomadaires, associées à 7,5 JRTT

Ces formules peuvent être adaptées à une répartition mensuelle.

JV CM M.
T2

Le nombre de JRTT est également exprimé ci-dessus, à titre d'exemple sur une base de 15 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pour une année civile complète et un droit à une prise intégrale de congés payés.

Celui-ci peut également être amené à varier selon le positionnement calendaire des jours fériés.

Les JRTT collectifs seront imputés en priorité sur l'ensemble des JRTT attribués.

ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

L'organisation du temps partiel est déterminée entre le salarié et son responsable hiérarchique dans le cadre des formules définies à l'article 3.

La durée du travail à temps partiel est appréciée sur une base hebdomadaire ou mensuelle, dont le contrat de travail précisera la répartition (sauf temps partiel sur l'année pour raisons familiales tel que prévu par l'article L.212-4-7 nouveau du Code du travail).

Afin d'assurer le bon fonctionnement de la société et des services, celle-ci doit s'articuler autour de la durée du travail quotidienne de référence (7,50 heures centièmes pour les Mensuels).

En cas de modification exceptionnelle de cette répartition, à l'initiative de l'employeur, le salarié devra être informé de la nouvelle répartition de sa durée du travail à temps partiel dans un délai qui ne pourra être inférieur à 7 jours.

ARTICLE 5 – MODALITES D'ACCES AU TEMPS PARTIEL

5.1. Procédure d'accès à l'une des formules de temps partiel

L'accès au temps partiel est à la seule initiative du salarié à temps plein qui doit en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines et obtenir son accord explicite.

Cette demande écrite doit préciser la formule de temps partiel choisie.

L'examen de la demande et la réponse apportée à celle-ci ne devront pas excéder un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande d'adhésion à une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, il sera recherché avec le salarié toutes solutions permettant de répondre favorablement à sa demande.

Il pourra notamment être proposé un autre poste de travail compatible avec la demande d'organisation personnelle du salarié.

Dans le cas où la demande de passage à temps partiel est accueillie favorablement mais que des difficultés d'application des dispositions du présent accord surviennent entre le salarié et sa hiérarchie, il pourra être fait appel à l'arbitrage de la Direction des Ressources Humaines, après avis de la commission de suivi du présent accord.

JV CH R
T

Une solution sera proposée dans le mois suivant sa saisine et s'imposera aux parties.

5.2. Modalités d'exercice du temps partiel

Le choix par le salarié d'une formule de temps partiel fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail, qui fixe les conditions d'exécution du temps partiel.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail et de sa mission à sa nouvelle durée du travail.

Pour des raisons tenant essentiellement à l'organisation collective du travail au sein de la Société, chaque salarié concerné est invité à attendre le terme de l'année civile pour solliciter un nouveau choix de temps partiel ou un retour à temps plein.

ARTICLE 6 – RETOUR A TEMPS PLEIN

Le salarié souhaitant reprendre une activité à temps plein devra confirmer par écrit sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, tenant compte dans la mesure du possible de la recommandation faite ci-dessus.

La Direction des Ressources Humaines précisera alors les conditions de ce retour, dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande, après avoir étudié la possibilité d'aménager le poste à temps plein ou porté à la connaissance du salarié les emplois correspondant à sa catégorie professionnelle ou tout emploi équivalent disponible.

ARTICLE 7 – REMUNERATION

La nouvelle rémunération brute de base des salariés qui passent à temps partiel est calculée au prorata de la nouvelle durée du travail effectuée.

Pour éviter toute discrimination, la Direction des Ressources Humaines vérifiera que la rémunération du salarié à temps partiel soit proportionnelle à celle du salarié à temps plein qui, à niveau et coefficient identiques, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

ARTICLE 8 – OBLIGATIONS INCOMBANT AU SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le salarié est soumis à une obligation générale de loyauté et de bonne foi dans l'exécution de son contrat de travail.

Par conséquent, le salarié veillera à informer préalablement la Direction des Ressources Humaines de la société Thales d'une situation d'emplois cumulés, notamment en cas d'exécution d'une activité professionnelle similaire pour le compte d'un employeur extérieur au Groupe Thales.

A cette occasion, la Direction rappellera au salarié l'obligation de respecter la législation de la durée du travail pour l'ensemble de son activité professionnelle.

JV 01 R
R

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'exercice d'une activité complémentaire rémunérée hors de la société entraînerait la suppression du maintien de l'assiette à temps plein pour le calcul des cotisations sociales, tel qu'explicité à l'article 11-1 ci-après.

ARTICLE 9 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les dispositions légales et conventionnelles garantissent aux salariés à temps partiel les mêmes droits qu'aux salariés à temps plein.

9.1. Mobilité

Aucune mobilité interne à l'entreprise et au Groupe Thales ne peut être refusée à un salarié du seul fait de son organisation du travail à temps partiel, sous réserve néanmoins de la possibilité d'aménager le nouvel emploi à temps partiel ou d'occuper un poste à temps plein.

9.2. Formation

Les salariés à temps partiel bénéficient de la formation professionnelle continue au même titre que les salariés travaillant à temps complet. Ils bénéficient également d'un droit individuel à la formation (DIF).

9.3. Classification

L'avenant au contrat de travail doit mentionner la classification du salarié à temps partiel. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas entraîner de discrimination dans l'attribution de promotions.

9.4. Période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure.

9.5. Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet.

En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de la durée qui aurait été effectuée pendant le préavis.

9.6. Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés travaillant à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

JV AM N
R

9.7. Congés

9.7.1. Congés légaux

Les salariés à temps partiel acquièrent les congés payés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les salariés à temps plein.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

Les modalités de décompte du droit à congé ne peuvent entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel supérieure à celle des salariés à temps plein, proportionnellement à sa durée.

9.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues dans la convention sociale applicable à la société.

ARTICLE 10 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Légalement l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Les parties conviennent néanmoins que la rupture du contrat de travail (licenciement, mise à la retraite ou départ à la retraite) d'un salarié exerçant son activité à temps partiel depuis 5 ans maximum donnera lieu au versement des indemnités conventionnelles afférentes calculées sur la base d'une rémunération reconstituée temps plein.

Pour les seules périodes d'activité à temps partiel exercées au-delà de cette période de 5 ans, les indemnités conventionnelles liées à la rupture du contrat de travail seront calculées sur la base des appointements réellement perçus, conformément aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie applicables.

ARTICLE 11 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

11.1. Retraite

Les cotisations aux différents régimes de retraite prévues par la Convention sociale applicable à la société Thales seront prélevées sur la base du salaire effectivement perçu, en effectuant le calcul du prorata du plafond de sécurité sociale pour la détermination des tranches T1 et T2.

JV 01 M

π

Il est néanmoins convenu que l'assiette des cotisations destinée à financer l'assurance vieillesse de base et complémentaire peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, dans les conditions définies ci-dessous :

- ❑ La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette sera prise en charge par l'employeur pendant une durée d'un an à compter de la date de signature de l'avenant, étant entendu que celle-ci n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.
- ❑ Au terme de cette période d'un an, le salarié à temps partiel peut choisir de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein pour une année supplémentaire, les parts salariale et patronale correspondant à ce supplément d'assiette étant respectivement prises en charge par le salarié et l'employeur.
- ❑ A l'issue de cette période supplémentaire d'un an, le salarié peut décider de maintenir le calcul des cotisations sur une assiette à temps plein, étant entendu que le supplément de cotisations salariales et patronales sera à sa charge exclusive.

11.2. Soins de santé et assurance décès

Les cotisations sociales assises sur le salaire correspondant à une activité à temps partiel seront calculées dans les conditions prévues par la convention sociale applicable à la société Thales.

JV
BY
TL

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU FORFAIT JOURS REDUIT

ARTICLE 12 – FORFAIT JOURS REDUIT

A leur demande, les cadres répondant aux conditions du forfait annuel en jours, telles que définies dans l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000, pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport au forfait annuel de 210 jours avec une rémunération proportionnelle.

Le forfait jours réduit ne constitue pas une forme de temps partiel spécifique mais une modalité d'application du forfait annuel en jours.

Ce forfait pourra être établi, pour une année complète de travail et un droit à une prise intégrale de congés légaux, sur la base par exemple de :

- 168 jours (80%)
- 126 jours (60%)
- 105 jours (50%)

Il est établi un prorata du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduit conclus au cours de l'année civile.

De même, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre sur l'exercice.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait jours réduit sera lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés au cours de chaque mois.

Le salarié est soumis à une obligation générale de loyauté et de bonne foi dans l'exécution de son contrat de travail.

Par conséquent, le salarié veillera à informer préalablement la Direction des Ressources Humaines de la société Thales d'une situation d'emplois cumulés, notamment en cas d'exécution d'une activité professionnelle similaire pour le compte d'un employeur extérieur au Groupe Thales.

A cette occasion, la Direction rappellera au salarié l'obligation de respecter la législation de la durée du travail pour l'ensemble de son activité professionnelle.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'exercice d'une activité complémentaire rémunérée hors de la société entraînerait la suppression du maintien de l'assiette à temps plein pour le calcul des cotisations sociales, tel qu'explicité à l'article 15 ci-après.

JV EM AP
TL

12.1. Modalités d'exercice du forfait jours réduit

Le choix par le salarié d'une formule de forfait jours réduit, tel que prévue ci-dessus, fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail, qui fixe notamment un calendrier indicatif des périodes travaillées ou non-travaillées pour l'année en cours.

Toute adoption d'un forfait jours réduit suppose une adaptation de sa charge de travail et de sa mission à sa nouvelle durée du travail.

Pour des raisons tenant essentiellement à l'organisation collective du travail au sein de la Société, chaque salarié concerné est invité à attendre le terme de l'année civile pour solliciter une nouvelle formule de forfait jours réduit ou un retour à temps plein.

Le salarié souhaitant adopter une activité réduite sous la forme d'un forfait jours réduit ou au contraire reprendre une activité à temps plein devra confirmer par écrit sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, tenant compte dans la mesure du possible de la recommandation faite ci-dessus.

La Direction des Ressources Humaines précisera alors les conditions d'aménagement du temps de travail, dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande.

En cas de demande de retour à l'exercice d'une activité à temps plein, la Direction étudiera la possibilité d'aménager le poste à temps plein ou portera à la connaissance du salarié les emplois correspondant à sa catégorie professionnelle ou tout emploi équivalent disponible.

De même si la demande d'adhésion à une des formules de forfait jours réduit s'avère incompatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service, il sera recherché avec le salarié toutes solutions permettant de répondre favorablement à sa demande.

La Direction pourra le cas échéant inviter le salarié concerné à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du service.

12.2. Régime du forfait en jours réduit

Les dispositions de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000 sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait jours réduit.

Les parties reconnaissent que les salariés ayant conclu un forfait jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière que les salariés bénéficiant d'un forfait jours de droit commun.

Les présentes dispositions relatives au forfait jours réduit se substituent aux dispositions de l'accord relatif à la réduction du temps travail du 22 décembre 2000 au sein de la société Thomson-CSF portant sur le même objet.

JV
M
M
T2

ARTICLE 13 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES BENEFICIANT D'UN FORFAIT JOURS REDUIT

Les dispositions légales et conventionnelles garantissent aux salariés en forfait jours réduit les mêmes droits qu'aux salariés bénéficiant d'un forfait de 210 jours.

13.1. Mobilité

Aucune mobilité interne à l'entreprise et au Groupe Thales ne peut être refusée à un salarié du seul fait de son organisation du travail en forfait jours réduit, sous réserve néanmoins de la possibilité d'aménager le nouvel emploi selon l'organisation souhaitée par le salarié au titre du forfait jours réduit ou d'occuper un poste dont les nécessités requièrent un travail sur 210 jours.

13.2. Formation

Les salariés en forfait jours réduit bénéficient de la formation professionnelle continue au même titre que les salariés travaillant sur 210 jours. Ils bénéficient d'un droit individuel à la formation (DIF).

13.3. Classification

L'avenant au contrat de travail doit mentionner la classification du cadre en forfait jours réduit. L'organisation du travail dans l'année ne doit pas entraîner de discrimination dans l'attribution de promotions.

13.4. Période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés en forfait jours réduit est la même que celle des salariés bénéficiant d'un forfait annuel de 210 jours. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure.

13.5. Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié ayant un forfait annuel de 210 jours.

En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base du nombre de jours qui aurait été effectué pendant le préavis.

13.6. Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés travaillant sur un nombre de jours réduit dans l'année comme s'ils avaient bénéficié d'un forfait annuel de 210 jours.

JV EM R.
TR

13.7. Congés

13.7.1. Congés légaux

Les I&C en forfait jours réduit acquièrent les congés payés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les I&C bénéficiant d'un forfait annuel de 210 jours.

Lors de la prise du congé, le salarié en forfait jours réduit perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

Les modalités de décompte du droit à congé ne peuvent entraîner une absence au travail du salarié en forfait jours réduit supérieure à celle des salariés travaillant sur 210 jours, proportionnellement au nombre de jours du forfait réduit.

13.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles

Tout salarié en forfait jours réduit bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues dans la convention sociale applicable à la société Thales.

ARTICLE 14 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties conviennent néanmoins que la rupture du contrat de travail (licenciement, mise à la retraite ou départ à la retraite) d'un salarié exerçant son activité en forfait jours réduit depuis 5 ans maximum donnera lieu au versement des indemnités conventionnelles afférentes calculées sur la base d'une rémunération reconstituée à 210 jours.

Pour les seules périodes d'activité à temps partiel exercées au-delà de cette période de 5 ans, les indemnités conventionnelles liées à la rupture du contrat de travail seront calculées sur la base des appointements réellement perçus, conformément aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie applicables.

ARTICLE 15 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

15.1. Retraite

Les cotisations aux différents régimes de retraite prévues par la Convention Sociale applicable à la société Thales sont prélevées sur la base du salaire effectivement perçu.

Il est néanmoins convenu que l'assiette des cotisations destinée à financer l'assurance vieillesse de base et complémentaire peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à une activité exercée sur 210 jours, dans les conditions définies ci-dessous :

JV 07 M
T2

- La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette sera prise en charge par l'employeur pendant une durée d'un an à compter de la date de signature de l'avenant, étant entendu que celle-ci n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.
- Au terme de cette période d'un an, le salarié en forfait jours réduit peut choisir de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée sur 210 jours pour une année supplémentaire, les parts salariale et patronale correspondant à ce supplément d'assiette étant respectivement prises en charge par le salarié et l'employeur.
- A l'issue de cette période supplémentaire d'un an, le salarié peut décider de maintenir le calcul des cotisations sur une assiette de 210 jours, étant entendu que le supplément de cotisations salariales et patronales sera à sa charge exclusive.

15.2. Soins de santé et assurance décès

Les cotisations sociales assises sur le salaire correspondant à une activité exercée en forfait jours réduit seront calculées dans les conditions prévues par la convention sociale applicable à la société Thales, en matière de temps partiel.

JV AM ME
TR

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 16 – DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société Thales S.A. et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision et d'une dénonciation conformément aux dispositions légales applicables, sous réserve d'une durée de préavis de 3 mois.

ARTICLE 17 – SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans un délai raisonnable en cas de difficulté d'application du présent accord.

Un bilan relatif à l'application du présent accord sera présenté à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

ARTICLE 18 – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les dispositions du présent accord sont établies eu égard à la situation actuelle de Thales et en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de signature.

Par conséquent, les parties signataires conviennent que si des dispositions impératives nouvelles intervenaient, notamment en matière de durée du travail, elles se réuniraient sans délai pour examiner les éventuelles incidences sur le présent accord et procèderaient le cas échéant à une éventuelle adaptation.

JV
AM
AP
TR

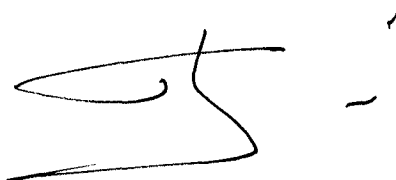
ARTICLE 19 – FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société Thales et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, dans les conditions prévues par l'article R.132-1 du Code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Neuilly sur Seine en 8 exemplaires, le 20 octobre 2006.

Pour la Société Thales, Thierry RIEUTORD, Directeur des Ressources Humaines,



Pour les Organisations Syndicales représentées par les Délégués Syndicaux centraux,

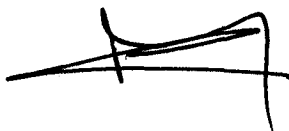
Pour la CFDT

Jean VARY



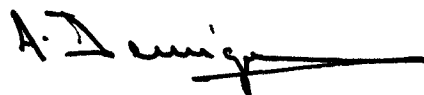
Pour la CFE-CGC

Christian MOTREFF



Pour la CFTC

Alain DESVIGNES



Pour la CGT

Sylvain DELAITRE

**ANNEXE 1 :
FORMULES DE TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIES DE SALARIES**

1. Personnel Mensuel

1.1. Passage d'un temps plein à un temps partiel

Référence temps plein :

Durée collective hebdomadaire de référence = 37,50 heures

Nombre de JRTT généré en moyenne = 15

Durée hebdomadaire moyenne sur l'année = 35 heures

Formules temps partiel	Durée hebdomadaire	Jours de repos au titre de la RTT en 2006	Jours de repos au titre de la RTT en 2007	Durée hebdomadaire moyenne sur l'année
80%	30 h	12	12	28 h
60%	22,50 h	9	9	21 h
50%	18,75 h	7.5	7.5	17,50 h

JV CM R.
TV

2. Personnel Ingénieurs et Cadres soumis à un décompte en heures

Référence temps plein :

Forfait annuel en heures = 1680 h, auxquelles la journée de solidarité vient s'ajouter
Même nombre de jours travaillés que les Mensuels

Formules temps partiel	Durée hebdomadaire	Jours de repos au titre de la RTT en 2006	Jours de repos au titre de la RTT en 2007
80%	32 h	12	12
60%	24 h	9	9
50%	20 h	7.5	7.5

JV 07 R
TR

3. Personnel Ingénieurs et Cadres soumis à un décompte en jours

Référence temps plein :

Nombre de jours travaillés = 210, auxquels la journée de solidarité vient s'ajouter.

Formules forfait jours réduit	Nombre de jours travaillés dans l'année	Jours libérés au titre du forfait jours réduit	Nombre total de jours de repos en 2006	Nombre total de jours de repos en 2007
80%	168 j	42 j	11	12
60%	126 j	84 j	8.5	9
50%	105 j	105 j	7	7.5

Le nombre de jours travaillés dans l'année en application des formules de forfait jours réduit n'inclut pas la journée de solidarité qui s'ajoutera proportionnellement à la durée contractuelle du travail.

JV 01 M
TL

ANNEXE 2 :
ARTICLES R.313-2 et R.313-3 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Art. R. 313-2 (D. n° 93-687, 27 mars 1993, art. 2). – Sans préjudice de l'application des articles L. 161-8, R. 615-6 et R. 615-29, les assurés ont droit et ouvrent droit aux prestations en nature des assurances maladie et maternité dans les conditions suivantes :

1° L'assuré a droit et ouvre droit à ces prestations pendant une année suivant la fin de la période de référence, s'il justifie à cette date :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant un mois civil ou trente jours consécutifs est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à soixante fois la valeur du salaire minimum de croissance en vigueur au premier jour du mois de référence ;

b) Soit avoir effectué au moins soixante heures de travail salarié ou assimilé au cours d'un mois civil ou de trente jours consécutifs ;

c) Soit que le montant des cotisations mentionnées au a et assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant trois mois civils est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 120 fois la valeur du salaire minimum de croissance en vigueur au premier jour des trois mois de référence ;

d) Soit avoir effectué au moins 120 heures de travail salarié ou assimilé pendant trois mois civils ou trois mois de date à date ;

2° L'assuré a droit et ouvre droit aux prestations susmentionnées pendant les deux années civiles suivant la fin de celle au titre de laquelle il justifie :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant cette année civile est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier de l'année de référence ;

b) Soit avoir effectué au moins 1 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours de cette même année civile ;

3° Pour le travailleur salarié entrant dans un régime obligatoire d'assurance maladie et maternité, la condition d'un montant minimum de cotisations ou d'un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé exigée pour percevoir les prestations en nature des assurances maladie et maternité est suspendue pendant un délai de trois mois à compter de la date de son entrée dans le régime ; à l'issue de ce délai et pendant une période de trois mois, les assurés nouvellement immatriculés, âgés de moins de vingt-cinq ans, ont droit et ouvrent droit aux prestations précitées dès lors qu'ils justifient, à compter de l'entrée dans le régime :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à soixante fois la valeur du salaire minimum de croissance en vigueur au premier jour d'activité ;

b) Soit avoir effectué au moins soixante heures de travail salarié ou assimilé.

Art. R. 313-3 (D. n° 93-687, 27 mars 1993, art. 3). – 1° Pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie pendant les six premiers mois (D. n° 2002-1282, 23 oct. 2002, art. 2-1) « d'interruption de travail, aux allocations journalières de maternité » et aux indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assuré social doit justifier aux dates de référence prévues aux 2° et 3° de l'article R. 313-1 :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ;

b) Soit avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des quatre-vingt-dix jours précédents.

L'assuré doit en outre justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité.

2° Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà du sixième mois, l'assuré social, pour avoir droit aux indemnités journalières après le sixième mois d'incapacité de travail, doit avoir été immatriculé depuis douze mois au moins à la date de référence prévue au 2° de l'article R. 313-1.

Il doit justifier en outre :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les douze mois civils précédant l'interruption de travail est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier qui précède immédiatement le début de cette période, dont 1 015 fois au moins la valeur du salaire minimum de croissance au cours des six premiers mois ;

b) Soit qu'il a effectué au moins 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours des deux mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail, dont 200 heures au moins au cours des trois premiers mois.

Date d'appréciation des conditions. – Les conditions d'accès aux indemnités journalières doivent s'apprécier au jour de la dernière cessation d'activité (Cass. soc., 2 mars 2000 : *Juris-Data* n° 2000-000744 ; *TPS* 2000, comm. n° 173).

JV 01 N
12