

Accord sur la Valorisation de l'Expérience et la gestion des fins de Carrière (A V E C)

PREAMBULE

L'instance de concertation/négociation du Groupe a été réunie en vue de définir les principes essentiels dont le Groupe entend se doter, pour une gestion de carrière renouvelée de ses collaborateurs seniors.

Les parties signataires sont conscientes :

- d'une part, qu'il est devenu essentiel pour le Groupe THALES,
 - ♦ de conserver plus longtemps l'expérience acquise par ses collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, un meilleur relais entre les générations actives du Groupe
 - ♦ d'assurer le maintien et le développement des compétences et l'intérêt des fonctions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans,
 - ♦ d'assurer leurs perspectives professionnelles dans le cadre des processus Ressources Humaines,
- d'autre part qu'il convient à titre transitoire, (sous réserve des négociations prévues à l'article 4-3) d'aménager, dans le cadre des dispositifs légaux et conventionnels, les modalités d'une cessation anticipée d'activité au sein du Groupe THALES. Au terme de cette transition, le départ en retraite constituera le mode normal de cessation d'activité.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires ont entendu affirmer, par le présent accord, que l'âge des collaborateurs, au sein du Groupe THALES ne pouvait en aucune manière être un facteur de discrimination.

Ainsi, les principes développés dans le premier Chapitre ont vocation à être une référence pour les sociétés du Groupe, et les parties signataires déclarent vouloir tout mettre en œuvre pour en faciliter l'application.

L'application des Chapitres 2 et 3 dépend de la situation conventionnelle et professionnelle des Sociétés du Groupe.

Pour répondre aux exigences des autorités administratives, les dispositions du Chapitre 3, applicables aux Sociétés entrant dans le champ d'application des Conventions Collectives de la Métallurgie, seront reprises par des accords collectifs, dans les Sociétés du Groupe.

La mise en œuvre du Chapitre 3 sera l'occasion pour les entreprises du Groupe de s'engager en matière d'emploi :

- en garantissant, au terme de trois ans de mise en œuvre du dispositif, un volume d'embauches,
- en formant des jeunes sous contrat d'apprentissage ou de qualification,
- en développant la solidarité au profit des salariés d'entreprises du Groupe connaissant des difficultés d'emploi.

Globalement, le Groupe s'engage durant la période, sur l'ensemble des sociétés françaises de son périmètre, à recruter un nombre de salariés, en contrat à durée indéterminée, égal aux deux tiers des départs intervenant au titre du Chapitre 3, soit pour 1500 départs 1000 personnes.

JLT
Re

SOMMAIRE

Chapitre 1 – Développement professionnel

- 1.1 Evolution de carrière
- 1.2 Valorisation de l'expérience
- 1.3 Mobilité professionnelle
- 1.4 Formation
- 1.5 Rémunération
- 1.6 Temps partiel
- 1.7 Adéquation au poste de travail
- 1.8 Cessation d'activité à mi-temps des salariés de plus de 60 ans

Chapitre 2 – Aménagement des conditions de mise à la retraite

- 2.1. Application
- 2.2. Modalité concertée de mise à la retraite
- 2.3. Indemnité de mise à la retraite
- 2.4. Report du départ à la retraite

Chapitre 3 – Cessations anticipées d'activité

- 3:1. Personnel concerné
- 3.2. Modalités et calendrier
- 3.3. Situation des intéressés en cessation anticipée d'activité
- 3.4. Indemnisation
- 3.5. Durée de l'indemnisation
- 3.6. Justificatif de versement
- 3.7. Situation en matière de retraite
- 3.8. Prévoyance
- 3.9. Situation à la fin de la période d'indemnisation
- 3.10. Avance sur indemnité de mise à la retraite
- 3.11. Informations réciproques de l'Entreprise et des Collaborateurs
- 3.12. Subventions des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement

Chapitre 4 – Commission Paritaire d'Application et de suivi, et clause de rencontre

Chapitre 5 – Durée de l'accord, révision, dénonciation

Chapitre 6 - Dépôt

CHAPITRE 1

DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le Groupe THALES souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Il convient de tenir compte dans la gestion des carrières :

- d'une part, de l'expérience acquise qu'il conviendrait de valoriser et transmettre aux plus jeunes générations
- d'autre part, des difficultés particulières d'adaptation qui pourraient apparaître du fait de l'évolution rapide des nouvelles technologies.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

1.1. Evolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de l'âge.

L'évolution de carrière se construit tout au long de la vie professionnelle. Aussi les parties considèrent que l'effort de motivation doit être particulièrement soutenu pour les salariés dès lors qu'ils atteignent l'âge de 45 ans.

L'entreprise, au moyen de sa politique ressources humaines, poursuit l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble de ses salariés. La mobilité professionnelle, et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif.

- 1.1.1. Les entretiens de carrière, avec les Responsables Ressources Humaines, auront pour objectif de déterminer tous les moyens permettant au salarié de maintenir son "employabilité" (formations, mobilité), et à la Société de prendre en compte ses aspirations personnelles.

Une attention particulière sera portée aux derniers postes pouvant être confiés à l'intéressé avant son départ à la retraite (cessation anticipée d'activité au titre de l'article 4.2. ou du chapitre 3 du présent accord).

Ils feront l'objet d'une synthèse écrite.

- 1.1.2. Dans le cadre de la politique du Groupe visant à assurer aux experts un plan de carrière équivalent à celui des managers, le passage pour un cadre, d'un poste de manager opérationnel à un poste d'expert pourra être examiné, à la demande du salarié, lors de l'entretien de carrière.
- 1.1.3. Dans le cadre des "people review", et afin de proposer aux salariés de nouveaux centres d'intérêts dans leur emploi, des plans d'action seront établis pour développer les mobilités transverses au sein d'un même métier ou d'une activité

JLH
DC

m

connexe, pour les personnes n'ayant pas changé de postes depuis 5 ans. Dans ce cadre, des échanges entre services pourront être mis en œuvre.

1.2. Valorisation de l'expérience

La valorisation de l'expérience passe par un dialogue continu entre le management et le collaborateur, dans le respect des compétences acquises. La responsabilité confiée doit tenir compte de l'expérience.

Afin de valoriser l'expérience acquise, les recherches de compétence au titre de projets transverses dans les Business Group se feront par priorité parmi les personnes de plus de 50 ans.

De même, il sera fait appel prioritairement aux collaborateurs seniors volontaires pour, sur la base de leur expérience, prendre en charge des activités de tuteur ou des missions d'audit.

Une attention particulière sera apportée dans la phase de transmission du savoir-faire de ces collaborateurs vers les personnes appelées à leur succéder.

L'ensemble de ces missions complémentaires aux objectifs permanents du poste devra être pris en compte dans l'appréciation du collaborateur. La qualité de leur exécution fera l'objet d'un examen qui devra être intégré à l'évaluation annuelle des résultats du collaborateur.

1.3 Mobilité

- 1.3.1. Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité, toute mention relative à l'âge sera supprimée dans les descriptions de postes à pourvoir, ainsi que dans les "people review".
- 1.3.2. Afin d'encourager la mobilité entre deux Sociétés du Groupe des collaborateurs de plus de 50 ans, celle-ci sera systématiquement précédée par une période de détachement de 6 mois (au lieu de trois actuellement) pendant laquelle l'intéressé pourra revenir dans sa Société d'origine.

1.4. Formation

La formation est un élément essentiel du développement et du maintien des compétences de chacun au niveau d'exigence des postes pouvant lui être proposé. Elle doit avoir lieu tout au long de la carrière.

C'est pourquoi, tous les salariés de plus de 50 ans auront droit sur simple demande à un bilan personnalisé de formation tous les trois ans. Si nécessaire, un tel bilan pourra être réalisé à partir de 45 ans, en accord avec la Direction, par exemple lors d'un retour d'expatriation.

JLM
R

lm

A l'issue de ce bilan, ils disposeront d'un crédit de 100 heures de formation à utiliser conformément aux conclusions de leur bilan sur une période de 3 ans.

Les difficultés de maîtrise de la langue anglaise et/ou de l'Intranet/Internet peuvent constituer des facteurs de désadaptation professionnelle.

Dans le souci de faciliter cette maîtrise, l'Université THALES ouvrira deux cycles spécialisés : le « passeport langue » et le « passeport Intranet/Internet ». Ces formations seront prioritairement proposées aux salariés de plus de 50 ans.

1.5. Rémunération

Les salariés de plus de 50 ans bénéficient de la politique salariale selon les mêmes critères d'attribution que les autres salariés. L'âge ou l'ancienneté ne peuvent être des critères d'exclusion de la politique salariale.

Dans les documents actuellement établis à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires, au sein des entreprises du Groupe, une analyse particulière de l'application de la politique salariale aux salariés de plus de 50 ans sera présentée chaque année, par catégorie, (au sens de la politique salariale) dès lors que l'effectif de la catégorie atteint un nombre significatif.

Tout salarié de plus de 50 ans, n'ayant pas eu d'augmentation individuelle au cours de 3 années consécutives, obtiendra à sa demande un entretien à la Direction des Ressources Humaines pour faire le point de la situation.

1.6. Temps partiel en vue de l'exercice d'activité d'enseignement et de tutorat, ou humanitaire

Afin de permettre :

- aux entreprises de conserver l'expertise, et l'expérience acquise par leurs collaborateurs,
- aux nouveaux embauchés de bénéficier de la transmission de savoir, et de conseils de tuteurs,

les Cadres de plus de 55 ans pourront demander à exercer, et dans la mesure où cela sera compatible avec le maintien d'une partie de leurs fonctions :

- des fonctions de "tuteur"
- des fonctions d'enseignant à THALES Université, dans les Unités de THALES ou à l'extérieur du Groupe.

JLN
A

M

L'accès à ce dispositif est ouvert aux Mensuels qui exerceraient de telles responsabilités, compte tenu de l'expérience acquise ou de l'expertise identifiée.

En cas de besoin, l'entreprise prendra à sa charge une formation de formateur pour les salariés consacrant au moins 10 % de leur temps à l'enseignement.

La Direction examinera les possibilités de satisfaire ces demandes en fonction des compétences des intéressés et des besoins de l'Entreprise, immédiatement ou à terme.

Si des fonctions d'enseignement sont exercées à l'extérieur du Groupe, et représentent plus de 20 heures par an pendant le temps de travail, un avenant au contrat de travail sera établi.

Cet avenant tiendra compte, pour déterminer le montant de la rémunération, de l'importance de la rémunération perçue au titre de cette activité d'enseignement.

Si l'intéressé souhaite exercer une mission humanitaire représentant moins de 10% de son temps de travail, sa rémunération sera maintenue.

1.7. Adéquation au poste de travail

Une attention particulière sera portée aux salariés de plus de 50 ans présentant des inaptitudes médicales. Chaque année, un point d'ensemble sera fait par la Direction des Unités avec le Médecin du Travail pour évaluer, pour cette catégorie, les potentialités d'adaptation de poste ou de réaffectation existantes ou à venir. Le Médecin du Travail traitera ce point dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement.

Une étude a été lancée, sous l'égide des Médecins du Travail du groupe THALES, portant sur le développement de la prévention sur le lieu de travail, pour le maintien en activité des salariés seniors.

Les résultats de cette enquête feront l'objet d'une restitution à la Commission Paritaire, d'application et de suivi mentionnée au Chapitre IV ci-après.

La Commission fera les propositions, au vu des résultats de cette étude, qui lui apparaîtront pertinentes.

1.8. Cessation d'activité à mi-temps des salariés de plus de 60 ans

En 2002, les parties s'engagent à se rencontrer pour négocier les modalités de mise en place d'un système de cessation d'activité à mi-temps pour les salariés de plus de 60 ans qui pourraient bénéficier de leurs retraites (sécurité sociale et complémentaires, hors AGIRC T3) à taux plein dans un délai de deux ans.

JLM
B

17

CHAPITRE 2

AMENAGEMENT DES DISPOSITIONS DE MISE A LA RETRAITE

2.1. Application

Les dispositions de l'article 2.3 du présent Chapitre sont applicables :

- aux salariés mis à la retraite par les Sociétés du Groupe dans les conditions définies par les Conventions Collectives de la Métallurgie,
- aux salariés visés à l'article 2.2 ci-après.

A compter du 31 décembre 2004, les dispositions du Chapitre 2 cesseront de recevoir application.

2.2 Modalité concertée de mise à la retraite

Un an avant de remplir les conditions pour liquider ses droits à la retraite à taux plein de la Sécurité Sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC, hors T3 éventuellement), et avant 63 ans, tout salarié peut signaler à l'Entreprise qu'il souhaite faire valoir ses droits à la retraite dans un délai de 12 mois.

Dans ce cas, l'Entreprise procédera à sa mise à la retraite moyennant un délai de prévenance de 6 mois inclus dans ce délai de 12 mois.

Il remplira les conditions pour bénéficier de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 2.3 ci-après.

2.3. - Indemnité de mise à la retraite :

Pour les Sociétés relevant des Conventions Collectives de la Métallurgie, les barèmes de l'indemnité de mise à la retraite prévus par ces Conventions sont remplacés par le barème plus favorable ci-après.

Le montant est fonction de l'ancienneté et la rémunération.

Le barème est le suivant :

Ancienneté	2002	2003	2004
5 ans	3 mois	3 mois	3 mois
10 ans	4 mois	4 mois	4 mois
20 ans	5 mois	5 mois	5 mois
25 ans	7 mois	6,75 mois	6.25 mois
30 ans	8,4 mois	8,1 mois	7,5 mois
40ans	9,8 mois	9,45 mois	8,75 mois

Le barème applicable pour l'année 2002, prendra effet rétroactivement pour les mises à la retraite intervenues depuis le 1^{er} janvier 2001.

Pour les anciennetés comprises entre deux seuils des barèmes ci-dessus ou conventionnels, le nombre de mois d'indemnité est calculé de façon linéaire.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la même assiette que l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'indemnité de mise à la retraite sera, pour le salarié qui a travaillé pendant des périodes à temps plein et des périodes à temps partiel, calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées.

La mise à la retraite d'un salarié d'une société du Groupe, dans le cadre du Chapitre II du présent Accord, s'accompagne d'une embauche sous contrat à durée indéterminée dans la Société concernée. La conclusion de ce contrat devra intervenir au plus tard 6 mois après la date de la notification de la mise à la retraite.

2.4. - Report du départ à la retraite

Si la Société demande à un collaborateur de différer son départ, au-delà du délai de 12 mois indiqué à l'Article 2.2 ci-dessus, et que celui-ci accepte, l'indemnité mentionnée à l'Article 2.3 est majorée d'un mois par période de 6 mois de différé, sans que la majoration puisse dépasser 4 mois.

CHAPITRE 3

DISPOSITIONS RELATIVES AUX DEPARTS EN CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

SOCIETES RELEVANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA METALLURGIE

Dans le cadre :

- du Décret du 9 février 2000, relatif à la "Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés" (CATS)
- de l'Accord National de la Métallurgie du 26 juillet 1999 sur la "Cessation Anticipée d'activité de Salariés Agés "(CASA) et de ses avenants,

les Sociétés du Groupe relevant de la Convention Collective de la Métallurgie engageront des négociations en vue de signer des accords permettant à certains de leurs salariés, de partir en cessation anticipée d'activité.

Pour les Sociétés relevant de la Convention SYNTEC, la Direction du Groupe s'engage à demander à cette organisation professionnelle d'engager des négociations fixant un dispositif similaire. En cas de refus, la Direction du Groupe s'engage à ouvrir au plus tard en mai 2002, une négociation avec les Organisations Syndicales, portant sur les mesures à prendre pour les salariés concernés.

Certaines de ces conditions sont différentes selon que les salariés peuvent relever du dispositif CATS et du dispositif CASA.

La mise en œuvre des dispositions du présent Chapitre dans les Sociétés du Groupe sera subordonnée à la signature :

- d'un accord au sein de chaque Société entrant dans le champ d'application des Conventions Collectives de la Métallurgie
- d'une convention entre la Société et l'Etat

Ces dispositions ne seront applicables que pour des départs en cessation anticipée d'activité (CATS et CASA) intervenus avant le 31 décembre 2004.

A compter de cette date, les dispositions du Chapitre 3 cesseront de recevoir application.

3.1 Personnel concerné

La cessation anticipée d'activité s'inscrit dans le cadre d'un contingent faisant l'objet d'une Convention avec le Ministère du Travail.

Il est fixé à 1550 personnes pour l'ensemble du Groupe pour les années 2002 à 2004, toutes mesures confondues (CATS et CASA).

Ce nombre de 1550 pourra toutefois varier de plus ou moins 10 %, soit de 1400 à 1700 salariés.

Ce nombre intègre les salariés qui bénéficieront du dispositif de cessation anticipée d'activité faisant partie de société du Groupe qui connaissent, pour les années 2001 et 2002, des difficultés d'emploi (article 3.1.2.3) les conduisant à mettre en œuvre une procédure prévue par le livre III du code du travail avant fin 2002.

Le total des salariés ci-dessus, concernés par un départ CATS ou CASA en 2002 ne pourra représenter plus de 33 % des départs au titre du présent dispositif en 2002.

La répartition de ce contingent sur l'ensemble des Sociétés du Groupe sera faite par la Direction du Groupe en tenant compte de la situation économique de chacune des Unités, et dans un souci d'optimisation de la situation de l'emploi.

L'accès à ces dispositifs est fondé sur le volontariat suivant les conditions ci-après :

3.1.1 Personnel relevant du dispositif CATS

Deux cas sont envisagés :

3.1.1.1 Conditions pour les salariés Mensuels reconnus handicapés

- Conditions relatives au handicap : avoir la qualité de travailleur handicapé à la date d'entrée en vigueur de l'accord de Branche, au sens de l'Article L 323.3 du Code du Travail.
- Conditions relatives à leur situation en matière de retraite : compter au moins 10 ans d'affiliation à un régime salarié de Sécurité Sociale et pouvoir liquider sans abattement ses retraites Sécurité Sociale, ARRCO et AGIRC (dans l'état actuel des accords) dans un délai de 5 ans maximum suivant la date de départ prévue. Cette dernière condition ne s'applique pas pour les salariés reconnus handicapés de catégorie C.

3.1.1.2 Conditions pour les autres catégories

- Conditions à remplir :
 - a) - soit avoir travaillé durant 15 ans en équipes successives ou à la chaîne,
- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits et plus par an durant 15 ans,

B
TLM
/

- soit avoir la qualité de travailleur handicapé au sens de l'Article L 323.3 du Code du Travail à la date d'entrée en vigueur de l'accord de Branche et compter au moins 10 ans d'affiliation à un régime salarié de Sécurité Sociale
- b) - pouvoir liquider sans abattement ses retraites Sécurité Sociale, ARRCO et AGIRC (dans l'état actuel des accords) dans un délai de 4 ans maximum suivant la date de départ prévue. Cette dernière condition ne joue pas pour les salariés reconnus handicapés de catégorie C.

3.1.2. Personnel relevant du dispositif CASA

3.1.2.1. – Conditions à remplir

- a) ♦ Etre salarié Mensuel ou Cadre position II ou IIIA et avoir travaillé :

- soit en travail posté)
 - soit en travail continu) pendant 10 années
- ou rencontrer des « difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies ».

Pourront entrer dans cette dernière catégorie les salariés qui répondent à l'un des critères suivants :

- être occupé à un poste nécessitant une pratique quotidienne et importante de l'informatique,
- être confronté à des ruptures technologiques majeures, telles que passage de l'électronique analogique au numérique,
- faire face à des difficultés d'adaptation, aux contraintes liées à l'internationalisation du Groupe THALES, aux nouvelles organisations logistiques.

La désadaptation doit être telle que même une formation de plus de 120 heures ne serait pas en mesure de la corriger.

Elle doit avoir été dûment constatée à travers un entretien d'appréciation entre le salarié, sa hiérarchie et les ressources humaines.

- b) ♦ pouvoir liquider sans abattement ses retraites Sécurité Sociale, ARRCO et AGIRC (dans les conditions en vigueur à la date de signature du présent accord) dans un délai de :
- 3 ans et demi maximum suivant la date de départ prévue intervenant en 2002
 - 3 ans maximum suivant la date de départ prévue intervenant en 2003
 - 2 ans et demi maximum suivant la date de départ prévue intervenant en 2004.

TLN

3.1.2.2. Emploi

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux Sociétés du Groupe de plus de 100 salariés à la date de signature de l'Accord qui ne sont pas visées à l'article 3.1.2.3.

- Les entreprises produiront, chaque année, auprès de leur Comité d'Entreprise (ou Comité Central) un plan d'embauche sur 12 mois, qui devra indiquer la proportion des embauches réalisées en contrepartie de départs CASA.

De même, elles devront indiquer les mobilités en provenance des Sociétés du Groupe, réalisées grâce à ces départs, et qui auront permis de procéder à des reclassements en provenance d'entreprises visées à l'article suivant.

- En matière d'emploi les entreprises s'engagent à avoir recruté un nombre de salariés équivalent à celui des personnes parties au titre de CASA. Cet engagement devra être réalisé au terme d'un délai de 6 mois suivant le départ des derniers salariés au titre de cette mesure.

Pour décompter le nombre de salariés recrutés, il sera tenu compte :

- des contrats à durée indéterminée

A ce titre, elles s'engagent à procéder à l'embauche en contrat à durée indéterminée, ou par des mutations en provenance d'entreprise du Groupe connaissant des difficultés d'emploi pour un nombre de salariés équivalent à 50 % au moins du nombre de départs dans le cadre du dispositif CASA ;

- des contrats à durée déterminée de plus de 6 mois,
- des contrats d'apprentissage ou d'alternance.

A ce titre, elles s'engagent à former un nombre d'apprentis, ou de jeunes sous contrats en alternance, égal au tiers du nombre de départs au titre de CASA, constatés dans l'année civile.

Cet engagement d'emploi contribue à la réalisation de celui pris au niveau du Groupe dans le préambule du présent accord.

Les sociétés veilleront à ce que les embauches effectuées au titre de ce chapitre se réalisent sans aucune discrimination liée à l'âge.

YAC

TLM 1/5

3.1.2.3. Cas des entreprises confrontées à des difficultés d'emploi

En cas de procédure prévue par le Livre III du Code du Travail, au sein d'une entreprise adoptant parallèlement le dispositif de cessation anticipée d'activité du présent accord, les durées fixées à l'article 3.1.2.1 du présent chapitre pourront être augmentées, pour les Mensuels, d'une durée maximum de 18 mois, soit 5 ans maximum pour 2002, 4,5 ans maximum pour 2003 et 4 ans maximum pour 2004.

3.1.2.4. Salariés ~~mensuels~~ justifiant d'un nombre élevé de trimestres

Les personnels ~~mensuels~~ atteignant au moins 160 trimestres validés par la Sécurité Sociale pourront bénéficier du dispositif de départ anticipé, à partir de l'âge de 55 ans.

DC-

TLN

✓

3.2. Modalités et Calendrier

3.2.1 Personnel relevant du dispositif CATS

Les personnes concernées pourront demander à bénéficier du dispositif en respectant un préavis de 3 mois.

L'entreprise fournira alors aux salariés remplissant les conditions d'adhésion définies ci-dessus :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord
- son salaire de référence, comme défini au point 3.4.
- une estimation du montant net de son allocation de cessation d'activité tenant compte des cotisations liées à sa couverture sociale

La Société pourra, exceptionnellement différer de 3 mois l'acceptation, si bien que le départ interviendra dans un délai maximum de 6 mois suivant l'expression de la demande, sous réserve de la compatibilité de cette demande, avec les exigences requises par la Convention avec l'Etat.

3.2.2 Personnel relevant du dispositif CASA

Les règles de priorité, pour déterminer les bénéficiaires de cette mesure, seront dans l'ordre :

1. la durée de bénéfice du service de l'allocation (la priorité étant donnée aux durées d'indemnisation les plus courtes).
2. le pourvoi du poste par une mutation permettant le reclassement d'un salarié appartenant à une société du Groupe connaissant des difficultés d'emploi.

DC

TLN

✓

3.2.2.1 La société pourra prendre l'initiative de proposer aux salariés remplissant les conditions du présent accord, un départ dans le cadre de celui-ci.

Chaque intéressé devra librement donner sa réponse dans un délai de deux mois, en précisant la date d'effet souhaitée.

Il pourra préalablement demander à l'entreprise de lui fournir :

- son salaire de référence, comme défini au point 3.4.
- une estimation du montant net de son allocation de cessation d'activité tenant compte des cotisations liées à sa couverture sociale.

3.2.2.2. Un salarié, estimant pouvoir répondre aux conditions du présent accord, pourra également demander à partir dans le cadre du présent accord

La réponse, positive ou négative, lui sera donnée dans un délai de 2 mois suivant la présentation de sa demande.

3.3 Situation des intéressés en cessation anticipée d'activité

L'intéressé reste salarié de l'entreprise, son contrat de travail étant suspendu. Un avenant à son contrat sera établi.

Sous réserve du respect des conditions d'âge fixées dans l'accord de branche de la Métallurgie du 26 juillet 1999 (être âgé de moins de 57 ans), les salariés en cessation anticipée d'activité pourront être amenés à effectuer des périodes de travail dans l'entreprise afin d'assurer, le cas échéant, des transferts de savoir-faire pour une durée totale ne pouvant excéder deux mois. Le salarié concerné par une telle disposition sera informé au moins un mois avant cette reprise.

3.4 Indemnisation

3.4.1. L'allocation est versée à partir du premier jour du mois qui suit l'entrée dans le dispositif par les ASSEDIC des Yvelines pour le compte de la Société.

3.4.2. Elle intervient après un délai de carence égal au nombre de jours indemnisés au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

3.4.3. Elle est fixée par le Décret du 9 février 2000, et est égale à :

- à 65 % pour la tranche de rémunération \leq au Plafond annuel de Sécurité Social
- à 50 % pour la tranche de rémunération comprise entre 1 et 2 Plafonds annuels de Sécurité Sociale.

3.6. Justificatif de versement

Il est remis mensuellement aux salariés en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera chaque année le cumul annuel brut et net imposable.

3.7. Situation en matière de retraite

3.7.1. Dispositif CASA

La Société prendra en charge l'intégralité des cotisations aux régimes de retraites complémentaires :

- sur la base de la rémunération de référence des salariés concernés
- et avec application des taux et assiette de cotisations prévus par la Convention Sociale applicable.

3.7.2. Dispositif CATS

Les points de retraite AGIRC et ARRCO sont attribués sans cotisation dans la limite des taux obligatoires.

La Société complète cette prise en charge jusqu'à concurrence des taux et assiettes de cotisations prévus par la Convention Sociale applicable.

3.8. Prévoyance

Les intéressés pourront continuer à bénéficier de la prévoyance de leur Entreprise, sous réserve de l'accord de leur Institution de prévoyance, (ou mutuelle ou assurance) dans les conditions prévues dans les accords ou règlements existant au niveau de chaque entreprise.

Pour ce qui concerne la garantie décès, les cotisations applicables sont généralement celles des inactifs (sauf pour les options), dans la mesure où la garantie incapacité/invalidité n'a plus à jouer. Cette cotisation est prise en charge par l'entreprise.

L'assiette des cotisations décès sera constituée par le salaire de référence servant de calcul à l'allocation.

Dans les entreprises disposant d'un régime de prévoyance santé obligatoire, la Société prendra à sa charge les cotisations salariales et patronales obligatoires.

Les cotisations aux options du régime de prévoyance (majoration du capital décès, régime soins de santé amélioré, etc...) restent à la charge des salariés.

RZ
TUT M

Les mêmes dispositions seront applicables pour la partie obligatoire du régime pour les salariés relevant de mutuelles ou d'assurance.

3.9. Situation à la fin de la période d'indemnisation

Six mois avant la fin de la période d'indemnisation, la Société notifie à l'intéressé sa mise à la retraite.

L'indemnité de mise à la retraite est celle prévue à l'Article 2.3. du présent Accord pour les mises en retraite en 2004. (*).

Toutefois, pour les salariés concernés, dont la rémunération annuelle dépasse deux plafonds annuels de Sécurité Sociale, l'indemnité de mise à la retraite conventionnelle, sera majorée d'une somme égale à

$$50 \% \left[\frac{R - 2 \text{ PASS}}{12} \right] \times n$$

R : étant la dernière rémunération annuelle d'activité

PASS : Plafond Annuel de Sécurité Sociale, à la date du départ en cessation anticipée d'activité.

n : le nombre de mois d'indemnisation tel qu'il résulte de l'article 3.5.

() En cas de décès avant la fin de la période d'indemnisation, l'indemnité de mise à la retraite est acquise, même si la mise à la retraite n'a pas encore été prononcée.*

3.10 Avance sur indemnité de mise à la retraite

Lorsque les conditions et le calendrier d'un départ en cessation anticipée d'activité ont été arrêtés, il peut être attribué au salarié concerné, lors de sa cessation anticipée d'activité, une avance sur l'indemnité de mise à la retraite, représentant 80 % de l'indemnité brute à laquelle il pourra prétendre.

3.11. Informations réciproques de l'Entreprise et des Collaborateurs

Afin que la Société soit en mesure de faire les propositions individuelles qui lui semblent appropriées, elle pourra demander aux salariés ayant l'âge indiqué ci-dessus, de lui fournir un exemplaire à jour de leur situation vis à vis de l'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale (relevé de carrière indiquant les trimestres cotisés ou validés).

Les salariés seront dans l'obligation de répondre de bonne foi, et de faire valider s'il y a lieu et si cela est possible, certaines périodes, telles que service militaire, période de maladie, période de chômage ou bonification pour enfant élevé.

Un relevé de trimestres devra impérativement être joint à la demande du salarié.

Re
TLN M

Pour ce faire, les salariés devront faire procéder à une reconstitution de carrière auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés, afin de connaître leur situation au regard des trimestres de Sécurité Sociale.

Le salarié concerné devra :

- faire valider toutes les périodes de cotisations, tous régimes de bases et régimes spéciaux confondus, qui pourront entrer en ligne de compte ;
- faire connaître à l'entreprise tous les droits acquis à ce titre ;
- communiquer à l'entreprise tout document de sa Caisse compétente concernant la validation de ses trimestres ou la date de liquidation de ses droits ;
- prendre toutes dispositions pour fournir à l'entreprise, 6 mois avant la date anniversaire de ses 60 ans, un relevé à jour du nombre de trimestres validés par la CNAV, tous régimes confondus.

3.12. Subventions Comité d'entreprise ou d'établissement

Pour le calcul des subventions des Comités d'entreprise ou d'établissement des sociétés du Groupe, entreront dans l'assiette de calcul, les allocations versées aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité pour leur part supportée par la Société, à l'exclusion de celle financée par l'Etat.

ne
on h

CHAPITRE 4

COMMISSION PARITAIRE D'APPLICATION ET DE SUIVI ET CLAUSE DE RENCONTRE

- 4.1. Une commission paritaire de suivi du présent accord est instituée au niveau du Groupe THALES, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire, et de représentants de la Direction, pour une durée de 3 ans.

Cette commission se réunira, la première fois deux fois par an, et ensuite une fois par an, sur convocation de la Direction.

Elle assurera notamment le suivi :

- par entité juridique, des demandes et des adhésions au dispositif prévu au Chapitre 3
- de la mise en œuvre de mesures d'accompagnement des fins de carrière
- des engagements en terme d'emploi.

Ces réunions devront être précédées 8 jours avant d'un ordre du jour, et des documents de travail nécessaires. D'autre part, un compte rendu de ces réunions sera établi et approuvé.

Le compte rendu de ces réunions sera transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES.

- 4.2. En 2003, les parties s'engagent à se rencontrer pour apporter d'éventuelles modifications au chapitre I.
- 4.3. La Direction du Groupe s'engage à ouvrir des négociations avant la fin de l'année 2003, en vue d'analyser les éléments du présent accord susceptibles d'être intégrés dans les dispositions sociales des Sociétés du Groupe.

DC

CHAPITRE 6

DEPOT

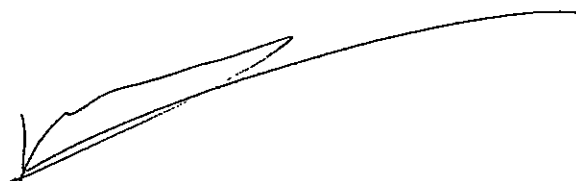
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, en un exemplaire au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 29 novembre 2001
en 12 exemplaires

Pour la Direction du Groupe :

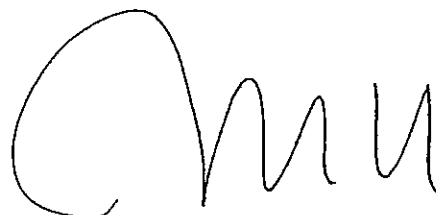
Yves BAROU
Directeur des Ressources Humaines Groupe



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT

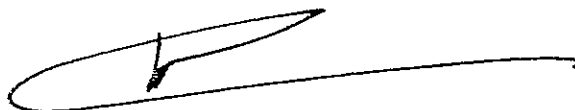
~~Guy HENRY~~
Jean-Louis MAUPETTT



CFE-CGC Gérard VERSCHAVE

CFTC Alain DESVIGNES

CGT Bernard CARLIER



FO Odile SISSLER