

ACCORD SUR LE TEMPS CHOISI

Entre **THOMSON-CSF AIRSYS Société Anonyme**
au capital de 807 000 000 F
dont le siège social est situé :
7-9 rue des Mathurins
92 221 BAGNEUX CEDEX

représentée par
agissant par délégation du Président Directeur
Général

d'une part

et

les Organisations syndicales

CFDT, représentée par :

CFE/CGC, représentée par :

CFTC, représentée par :

CGT, représentée par :

CGT/FO, représentée par :

SUPper, représentée par :

d'autre part

Préambule

Le présent accord fixe les modalités d'application au sein de THOMSON-CSF AIRSYS du temps choisi.

Il répond à une demande des salariés et de leurs représentants permettant aux bénéficiaires d'obtenir un poste aménagé et une organisation du travail adaptés à leur situation personnelle.

Les parties reconnaissent que le travail à temps choisi doit être considéré comme une forme de travail à part entière et qu'aucune discrimination ne doit frapper le personnel en bénéficiant.

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel volontaire de la Société THOMSON-CSF AIRSYS, à l'exclusion du personnel bénéficiant d'un forfait tout horaire, du personnel expatrié ou détaché.

2. PRINCIPES GENERAUX

Le présent accord adopte les références horaires contenues dans l'accord sur la Réduction, l'Organisation et l'Aménagement du temps de travail du 1er avril 1999.

Il s'efforce de conserver, par une adaptation des horaires, l'organisation du temps de travail choisie antérieurement par les salariés dans le cadre de l'accord du 22 mai 1997.

La durée du travail à temps choisi est appréciée à la semaine, au mois ou à l'année.

L'organisation du temps choisi se fait en accord entre le salarié et son responsable hiérarchique. Le contrat de travail du salarié concerné mentionnera notamment le volume de l'horaire de travail et sa répartition.

3. LES DIFFERENTS HORAIRES

Les parties conviennent de 3 types d'horaire :

- 29,70 h. correspondant à 85,7 % de l'horaire de référence de 34,65 h.

Cet horaire permet aux salariés de continuer à bénéficier de l'organisation du travail sur 4 jours.

- 27,72 h, soit 80% de 34,65 h

- 19,25 h, soit 55,5% de 34,65 h.

Dans l'hypothèse où les horaires proposés ne permettraient pas aux salariés de bénéficier d'une prestation familiale versée par l'Etat, ceux-ci pourraient, à titre dérogatoire, opter pour un horaire compatible avec les conditions requises par les textes.

4. LE NOMBRE DE JOURS LIES A L'HORAIRE

Pour chaque type d'horaire le nombre total de jours, y compris les 15 jours liés à la réduction du temps de travail, est :

- ① Pour l'horaire de 29,70 h : 47 jours
- ② Pour l'horaire de 27,72 h : 60 jours
- ③ Pour l'horaire de 19,25 h : 115 jours.

(voir les modalités de calcul en annexe 1)

Les 6 jours de fermeture collective s'appliquent aux salariés à temps choisi.

Chaque année, un calendrier de prise de ces jours, incluant les jours de fermeture collective sera établi entre la hiérarchie et le salarié.

Si un jour habituel d'absence temps choisi du salarié correspond à un jour férié ou un jour de fermeture collective, le jour d'absence sera reporté.

5. LA DUREE DU TRAVAIL DES INGENIEURS ET CADRES A TEMPS CHOISI

Afin d'adapter la réduction du temps de travail à la spécificité de leurs fonctions et de maintenir la liberté dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, il est convenu que le temps de travail forfaitaire correspond à un nombre d'heures rémunérées, selon le type d'horaire, compris entre :

- ① 29,70 h et 32,40 h
- ② 27,72 h et 30,24 h
- ③ 19,25 h et 20,98 h

(voir modalités de calcul en annexe 2)

L'avenant, établi pour chaque personne concernée mentionnera ce forfait.

6. REMUNERATION

6.1 Principes

- a) La référence salariale est le salaire temps plein (34,65 h)

Le nouveau salaire de base ou forfait sera égal à :

100% du salaire de base ou forfait de février 1999 pour la partie de rémunération brute totale mensuelle inférieure ou égale à 16 000 francs

96% du salaire de base ou forfait de février 1999 pour la partie de rémunération brute totale mensuelle supérieure à 16 000 francs.

Pour les mensuels la prime d'ancienneté est maintenue à son montant de février 1999. Elle continuera d'évoluer en fonction des promotions et du nombre d'années d'ancienneté. Cette disposition s'applique sur la base des salaires minimaux hiérarchiques (SMH base 38,50 h en vigueur à ce jour et ce jusqu'à ce que le barème des SMH base 34,65 h leur soit supérieur).

- b) En fonction de l'horaire choisi, les minorations sont les suivantes :

14,3 % pour 29,70 h
20% pour 27,72 h - 4,5
44,5% pour 19,25 h.

- c) Une incitation financière versée par l'entreprise est attribuée pour l'horaire de 19,25 h.

Cette incitation sera versée mensuellement.

- d) Le nouveau salaire sera appliqué rétroactivement au 1er avril 1999 dans l'hypothèse où cette solution serait plus favorable pour le salarié.

6.2 Modalités de fixation de la rémunération

- ① 29,70 h : pour une réduction du temps de travail de 14,3 %, la rémunération est de 86% du salaire temps plein.
- ② 27,72 h : pour une réduction du temps de travail de 20%, la rémunération est de 80% du salaire temps plein.
- ③ 19,25 h : pour une réduction de 44,5% du temps de travail, la rémunération est de 60%, incluant l'incitation financière de 4,5% versée par l'entreprise.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre, est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de l'année.

6.3 Dispositions particulières pour le personnel actuellement à temps partiel au delà du 30 Juin 1999 :

- Les salariés actuellement à temps partiel (27,72 h et 19,25 h) qui bénéficient des aides de l'Etat et de l'incitation financière versée par l'entreprise, en application de l'accord du 22 mai 1997, pourront opter pour les dispositions du présent accord dès sa mise en oeuvre.
- Dans le cas où le salarié souhaite conserver les dispositions de son avenant en cours, sa rémunération ne sera pas modifiée jusqu'à son terme.

Un nouvel avenant leur sera proposé au moment de l'option pour les nouvelles dispositions du présent accord.

7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- L'organisation du temps choisi est déterminée entre le salarié et son responsable hiérarchique dans le cadre exclusif des horaires définis à l'article 3. Elle peut se faire au niveau de la semaine, de la quinzaine, du mois ou de l'année.

Pour les salariés optant pour l'organisation du temps choisi sur l'année, la durée du travail est fixée annuellement selon le type d'horaire (annexe 3).

L'organisation ainsi choisie, est mentionnée dans l'avenant individuel qui sera proposé au salarié volontaire.

En cas de modification exceptionnelle de cette répartition, à l'initiative de l'employeur, le salarié devra être informé de la nouvelle répartition de son horaire dans un délai qui ne pourra être inférieur à 5 jours ouvrés.

- L'amplitude de la journée de travail, à l'exclusion du personnel bénéficiant de l'horaire variable, est de 6 heures minimum, sauf pour les salariés ayant choisi une organisation comportant des demi-journées.

Le recours tant aux heures complémentaires, à l'exclusion des ingénieurs et cadres bénéficiant d'un forfait, que supplémentaires sera exceptionnel. Ces heures donneront lieu à récupération.

Le salarié devra être informé de la nécessité d'effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires dans un délai qui ne pourra être inférieur à 3 jours ouvrés.

8. CONDITIONS D'ADHESION

Tout salarié volontaire peut adhérer au dispositif de temps choisi. Cette possibilité est fixée pour une durée indéterminée qui ne peut être inférieure à 2 ans.

Cette adhésion peut s'effectuer à tout moment en adressant une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines (Responsable des Ressources Humaines à Bagnex et Chef de Personnel pour les autres établissements).

Cette demande, si elle n'est pas acceptée, devra faire l'objet d'une réponse écrite énonçant les causes de ce refus.

Si la demande d'adhésion à une des formules de temps choisi 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.

Si au bout de trois mois, et après analyse des motifs présentés à l'intéressé, aucune solution ne se révélait possible, le salarié sera maintenu à son horaire initial.

Le salarié pourra renouveler sa demande en respectant un délai de 6 mois.

Dans le cas où la demande de passage à temps choisi a été accueillie favorablement par le Chef de Service mais que des difficultés apparaissent pour fixer les modalités d'organisation du temps de travail, le litige pourra être soumis à l'arbitrage de la Direction des Ressources Humaines par l'une ou l'autre des parties.

Celle-ci devra entendre les parties en présence et émettre une proposition dans les quinze jours de sa saisine. Cette proposition s'imposera au Chef de Service.

Lors de son entrée dans le dispositif du présent accord, un nouvel avenant comportant les mentions obligatoires, sera proposé au salarié concerné.

Tout passage à temps choisi d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail et de sa mission à son nouvel horaire.

Les documents relatifs au poste de travail ainsi qu'aux fonctions exercées seront adaptées au nouvel horaire du salarié.

9. RETOUR A TEMPS COMPLET

Si pendant la période minimum de 2 ans un salarié désire retrouver un emploi à temps plein, la demande devra être motivée par un événement exceptionnel grave tel que :

- le décès du conjoint ou concubin
- la perte d'emploi du conjoint ou concubin ou tout autre circonstance ayant pour conséquence une diminution involontaire du niveau de vie, appréciée selon les ressources du ménage du salarié
- le divorce avec garde d'un enfant ou avec obligation de versement d'une pension alimentaire
- la naissance ou l'adoption du troisième enfant à charge (et de chaque enfant suivant à charge)
- une saisie arrêt sur salaire pour une période supérieure à un an
- une mobilité intra THOMSON-CSF AIRSYS ou dans le Groupe THOMSON afin d'occuper un poste à temps plein
- un détachement dans une société hors du périmètre du Groupe THOMSON.

La société s'engage dans un délai de 3 mois à lui proposer un poste à temps plein.

Au delà de la période de deux ans, la Société s'efforcera de lui donner satisfaction sous réserve d'un préavis de 3 mois maximum.

10. EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES A TEMPS CHOISI

a) Rémunération

Le fait de travailler à temps choisi ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération.

b) Mobilité

Aucune mobilité interne à THOMSON-CSF AIRSYS ne peut être refusée à un salarié du fait de sa décision de travailler à temps choisi, sous réserve de pouvoir aménager le nouvel emploi en temps choisi ou d'occuper un poste à temps plein.

c) Formation

Les salariés à temps choisi bénéficient de la formation professionnelle continue au même titre que les salariés à temps plein de l'entreprise et dans les mêmes conditions.

d) Bilan

Il sera effectué annuellement un entretien entre chaque salarié à temps choisi et son responsable hiérarchique selon les mêmes modalités que celles qui s'appliquent lors de l'entretien annuel d'appréciation. Le salarié pourra demander un entretien avec son responsable N + 2.

Cet entretien pourra s'effectuer dans le cadre des entretiens individuels de mi-année et de fin d'année ; il aura pour objectif un bilan de la situation du salarié à temps choisi, ainsi que l'organisation et le contenu du poste de travail.

11. STATUT DES SALARIES TRAVAILLANT A TEMPS CHOISI AVEC LES AUTRES SALARIES

Les dispositions légales et conventionnelles garantissent au salarié à temps choisi les mêmes droits qu'au salarié à temps plein. La pratique du temps choisi ne doit conduire à aucune discrimination.

a) Classification

Le contrat ou l'avenant doit mentionner la classification du salarié à temps choisi. Le fait de travailler à temps choisi ne doit pas entraîner de discrimination dans l'attribution de promotions.

b) Période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés à temps choisi est la même que celle des salariés à temps plein.

En cas d'organisation de l'horaire sur l'année, la période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif.

c) 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 plein. En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice sera calculée sur la base de l'horaire qui aurait été effectué pendant la durée du préavis.

d) Ancienneté

La durée de l'ancienneté n'est pas affectée par la pratique du travail à temps choisi.

e) Congés

Congés payés : les salariés travaillant à temps choisi ont les mêmes droits à congés payés que les salariés travaillant à temps plein.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps choisi 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.

Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles : ces congés et autorisations d'absence sont accordés selon les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet dès lors que le salarié est présent au travail au moment de l'événement.

f) Activités syndicales

Des activités syndicales au sein de l'entreprise peuvent être exercées par un salarié à temps choisi dans le cadre de l'article L 212-4-6.

12. RETRAITE ET PREVOYANCE

a) Retraite

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps choisi peut décider de maintenir le calcul de ses cotisations de retraite du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) sur la base de son salaire temps plein.

La cotisation correspondant à ce supplément d'assiette est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions que pour le calcul de la cotisation sur la rémunération correspondant au temps choisi.

Cette disposition facultative est décidée pour une durée totale de 3 ans non reconductible. Au delà de cette période de 3 ans, s'il le souhaite, le salarié pourra prendre en charge la totalité du maintien de l'assiette des cotisations de retraite sur son salaire temps plein tant que la législation sociale et les règlements des régimes complémentaires le permettent.

b) Prévoyance

① Soins de santé

Conformément à l'article 39.1. C de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au Personnel de THOMSON-CSF AIRSYS, les cotisations pour le personnel travaillant à temps choisi seront calculées :

- pour le régime de base obligatoire : sur le salaire réel avec application de la cotisation minimum ; la part employeur est maintenue à son montant forfaitaire comme pour le personnel travaillant à temps plein
- pour l'option facultative régime amélioré : par application de la cotisation forfaitaire financée intégralement par le salarié.

② **Décès, Incapacité et Invalidité**

Conformément à l'article 44.3 de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au Personnel de THOMSON-CSF AIRSYS, les cotisations pour le personnel travaillant à temps choisi seront calculées :

- pour le régime de base obligatoire : sur le salaire temps plein sauf si le salarié ne le souhaite pas, auquel cas l'assiette du salaire réel sera retenue ; la répartition de la cotisation restant identique entre le salarié et l'employeur comme cela s'applique pour les salariés à temps plein.
- pour les options complémentaires facultatives : le principe retenu est le même que pour le régime obligatoire sauf pour la garantie rente de conjoint et celle de la Pension Complète de Réversion pour lesquelles le salarié cotise obligatoirement sur son salaire temps plein.

Le financement des options complémentaires facultatives est supporté en totalité par le salarié comme cela s'applique pour les salariés à temps plein.

13. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a) Indemnité de départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite des salariés qui ont été occupés successivement à temps complet et à temps partiel au sein d'Airsys, est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise (article L212-4-2 alinéa 2 du Code du travail).

Toutefois, les périodes effectuées à temps choisi seront considérées à temps plein dans la limite de 20% de l'ancienneté validée avec un maximum de 5 ans.

b) Indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement des salariés qui ont été occupés successivement à temps complet et à temps partiel au sein d'Airsys, est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise (article L212-4-2 alinéa 2 du Code du travail).

Dans le cas d'un licenciement collectif pour motif économique, les périodes effectuées à temps choisi seront considérées à temps plein dans la limite de 20 % de l'ancienneté validée avec un maximum de 3 ans.

14. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION ET CHANGEMENT DE PERIMETRE

- a) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er septembre 1999.

De ce fait, les avenants venant à expiration entre le 30 Juin 1999 et le 31 Août 1999 sont prolongés, par tacite reconduction, dans les mêmes conditions (jours et rémunération), jusqu'à la date de mise en vigueur du présent Accord.

Durant cette période, les personnes concernées devront faire connaître leur choix d'horaire en vue de l'établissement de leur avenant.

- b) Si des dispositions légales ou conventionnelles sur le temps choisi ou dans des domaines concernés par le présent accord intervenaient pendant sa période d'application, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les éventuels ajustements à y apporter.
- c) Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire un bilan sera réalisé pour situer l'évolution de la population à temps choisi.
- d) Les parties se réuniront à l'issue d'une période de deux ans pour examiner les modalités d'application de l'Accord.
- e) Le présent accord annule et remplace toute disposition précédente existant dans l'entreprise portant sur le même objet, et particulièrement les dispositions de l'accord à durée déterminée du 22 mai 1997.
- f) En cas de conflit d'interprétation, le Tribunal de Grande Instance compétent sera celui de Nanterre.

15. DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la DDTE des Hauts de Seine.

Il sera également déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

ANNEXE 1

1. Nouveaux horaires Temps Choisi

$$29,70 \text{ h} = 34,65 \text{ h}^{(1)} \times 85,7 \%$$

$$27,72 \text{ h} = 34,65 \text{ h}^{(1)} \times 80 \%$$

$$19,25 \text{ h} = 34,65 \text{ h}^{(1)} \times 55,5 \%$$

2. Nombre de jours liés à l'horaire de temps choisi y compris les 15 jours liés à la R.T.T.

a) 29,70 heures :

$$[(37,12 \text{ h}^{(2)} - 29,70 \text{ h}) \times 45 \text{ semaines}^{(3)}] / 7,42 \text{ h} = 45 \text{ jours par arrondi} \\ + \text{ deux jours supplémentaires } *$$

b) 27,72 h

$$[(37,12 \text{ h}^{(2)} - 27,72 \text{ h}) \times 45 \text{ semaines}^{(3)}] / 7,42 \text{ h} = 57 \text{ jours} \\ + \text{ trois jours supplémentaires } *$$

c) 19,25 h

$$[(37,12 \text{ h}^{(2)} - 19,25 \text{ h}) \times 45 \text{ semaines}^{(3)}] / 7,42 \text{ h} = 109 \text{ jours} \\ + \text{ six jours supplémentaires } *$$

NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS L'ANNEE :

- nombre de jours dans l'année	365 j
- repos hebdomadaire (samedi et dimanche)	- 104
- jours fériés (en moyenne hors jours ouvrables)	- 9
- congés payés	- 25
- congés payés supplémentaires (fractionnement)	- 2
TOTAL	225
jours de RTT	-15
JOURS TRAVAILLES	210 J.

(1) Horaire de référence

(2) Horaire effectif hebdomadaire soit 7,42 h x 5 jours

(3) Nombre de semaines = 225 jours / 5 = 45 semaines

* accordé dans le cadre de la négociation

ANNEXE 2

Calcul de la durée du travail des Ingénieurs et Cadres à partir du forfait d'heures rémunérées de 1701 heures annuelles pour un salarié à temps plein.

a) Pour un horaire de 29,70 h la limite maximum est de :

$$(1701 \text{ heures} \times 85,7 \%) / 45 \text{ semaines} = 32,40 \text{ h}$$

b) Pour un horaire 27,72 h la limite maximum est de :

$$(1701 \text{ heures} \times 80 \%) / 45 \text{ semaines} = 30,24 \text{ h}$$

c) Pour un horaire 19,25 h la limite maximum est de :

$$(1701 \text{ heures} \times 55,5 \%) / 45 \text{ semaines} = 20,98 \text{ h}$$

ANNEXE 3

Référence annuelle (temps choisi annualisé)

29,70 h = 1559 h x 85,7 % = 1336 heures

27,72 h = 1559 h x 80 % = 1247 heures

19,25 h = 1559h x 55,5 % = 865 heures

Fait à Bagneux en 12 exemplaires originaux le

Pour la Direction de THOMSON-CSF AIRSYS :

Pour la CFDT :

Pour la CFE/CGC :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

Pour la CGT/FO :

Pour SUPper :

ANNEXE 4

HORAIRE	Congés Payés * (en jours ouvrables)	Congé Fractionnement (en jours ouvrés)	Jours liés à l'horaire, 15 jours de RTT compris (en jours ouvrés)
29,70 h	30 jours	2 jours	47 jours
27,72 h	30 jours	2 jours	60 jours
19,25 h	30 jours	2 jours	115 jours

* hors congés payés d'ancienneté.