

**CONVENTION D'ENTREPRISE
DU PERSONNEL DE
SEXTANT Avionique**

SOMMAIRE

PREAMBULE

I. RETRAITES COMPLEMENTAIRES

catégories de personnel affiliées à l'AGIRC
article 36
article 4 et 4 bis
taux et répartition des cotisations contractuelles
régime AGIRC
régime ARRCO
date, conditions d'entrée en vigueur et champ d'application
régimes dérogatoires

II. REGIMES DE PREVOYANCE

garanties du régime de prévoyance
information sur les Garanties et Prestations du régime de prévoyance
décès ou invalidité absolue et définitive
incapacité temporaire de travail et invalidité
incapacité
invalidité temporaire de travail
frais de santé et de maternité
rente de conjoint survivant
maintien des garanties
taux et répartition des cotisations
garanties du régime de base couvertes à titre obligatoire
compléments aux garanties couverts à titre facultatif
date d'entrée en vigueur
évolution du régime de prévoyance

III. PRIMES INDEMNITES ET ALLOCATIONS DIVERSES

Primes et allocations diverses spécifiques au personnel "cadre"
prime annuelle ou 13ème mois
prime d'ancienneté
heures de voyage "cadres"

Primes et allocations diverses spécifiques au personnel "non cadre"
prime annuelle ou 13ème mois
prime d'ancienneté
prime d'outillage, d'équipement, d'insalubrité, de travaux insalubres,
de binoculaire, de lavage, de salissure
prime d'équipe et de panier

N.F.

eh.

ly
en

OP

primes et allocations diverses communes au personnel "cadre" et "non cadre"

prime de programme et de rendement

prime de foire-exposition

prime d'astreinte

prime de brevet

prime d'assistance technique auprès de la clientèle

indemnités de transport

- indemnité journalière de transport spécifique à l'établissement d'Orly

- indemnité de transport

indemnité mensuelle d'éloignement

prime d'incendie

- indemnité pour perte de salaire des pompiers

- prime risque incendie

prime de médaille du travail

aides pour perfectionnement professionnel

primes à caractère familial

primes de vol et primes de char

allocation de départ en retraite

grilles de salaire

IV. CONGES

congés payés annuels

principes généraux

indemnité de congés payés

rappel pendant les congés

jours de congés attribués collectivement

congés supplémentaires et divers

congés supplémentaires pour ancienneté

- pour le personnel "non cadre"

- pour le personnel "cadre"

congés supplémentaires pour enfants malades

congés supplémentaires pour enfants handicapés

congés supplémentaires pour hospitalisation du conjoint

congés supplémentaires pour enfants à charge

autorisation d'absence pour rentrée scolaire

congé exceptionnel pour déménagement

congé sabbatique

congé pour création d'entreprise

congés pour événements familiaux

congés mariage

congés obsèques

congés de naissance ou d'adoption

dispositions relatives à la maternité, l'adoption et au congé parental

dispositions particulières aux femmes enceintes

congés maternité et adoption

congé parental d'éducation et travail à temps partiel

absences liées à l'état de santé

absence pour maladie, accident, indemnisation, incidence sur le contrat de travail

cure thermale

N.F.

ly ey ch.

Q

jours fériés et travail exceptionnel de nuit ou le dimanche

jours fériés

- travail un jour férié non chômé collectivement
- travail un jour férié chômé collectivement

travail exceptionnel de nuit ou le dimanche

- travail exceptionnel de nuit
- travail exceptionnel le dimanche

obligations militaires

vie publique

V. DISPOSITIONS GENERALES

ancienneté

prise d'effet, champ d'application

combinaison des dispositions de l'accord avec celles des textes légaux, réglementaires et conventionnels. Effet du présent accord

durée-dénonciation

adhésion

modalités de dépôt et publicité

N.F.

CP CH.

CP

PREAMBULE

La fusion absorption par la Société CROUZET des Sociétés EAS, SFENA, et de la Division AVG de Thomson-CSF a mis en cause les conventions et accords collectifs de travail conclus dans ces entreprises. Ceux-ci ont continué de produire effet pendant une durée d'un an, en application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Des négociations se sont engagées au sein de SEXTANT Avionique en vue de la substitution d'un nouveau "statut" applicable à l'ensemble du personnel de la Société.

Etant donné l'importance et la complexité des problèmes posés par cette éventuelle harmonisation des différents statuts des ex-entités et afin de pouvoir mener à bien les études nécessaires, il était apparu, tant à la Direction qu'aux organisations syndicales, qu'il n'aurait pas été possible d'élaborer le statut commun dans le délai fixé par l'article L.132-8 du code du travail.

Un accord d'entreprise à durée déterminée avait alors été conclu (le 19/03/90) avec l'ensemble des organisations syndicales pour reconduire les accords ayant existé au sein des ex-entités ayant constitué SEXTANT Avionique jusqu'au 31/12/90.

De nombreux éléments du "statut" résultant de décisions unilatérales et d'usages, il avait été inséré, à la demande des organisations syndicales, une clause par laquelle la Direction s'engageait à différer jusqu'au 31/12/90, la dénonciation des mesures unilatérales et usages existants.

De même l'article 4 prévoyait, en cas de conclusion d'accords avant la date de fin de cet accord, que leurs dispositions se substitueraient aux dispositions reconduites.

Ledit accord a fait, comme il en prévoyait la possibilité, l'objet d'un avenant de renouvellement jusqu'au 30/04/91

Ce délai a permis la conduite des analyses et études nécessaires par des groupes techniques paritaires qui ont disposé durant 19 mois de moyens particuliers. Il est apparu qu'un statut unique n'était pas indispensable au plan juridique mais de l'avis de tous, il était cependant souhaitable de tenter d'y parvenir afin de permettre le développement de l'identité sociale de SEXTANT Avionique tout en s'efforçant de respecter l'histoire des 4 ex-entités et leurs particularismes locaux.

Aussi les parties conviennent des dispositions suivantes :

M.F.

ly
et
etl.

Q

I. RETRAITES COMPLEMENTAIRES

L'ensemble des salariés de SEXTANT Avionique bénéficie, en complément de la retraite de base de la Sécurité Sociale, de droits gérés par des caisses de retraite complémentaire, associées et coordonnées par deux organismes nationaux, l'ARRCO et l'AGIRC.

Les parties signataires conscientes de la grande diversité des régimes en vigueur au sein des quatre entités et de l'importance, pour le personnel, des régimes de retraite, point majeur du nouveau "Statut", sont convenus d'opter pour une harmonisation dans ce domaine prenant en compte l'amélioration des régimes ARRCO et AGIRC.

Les cotisations aux différentes caisses de retraite sont calculées sur la rémunération brute fiscale suivant le système des tranches de salaire communément appelées TA, PTA, TB, TC.

Tranche A (TA) : . Fraction de salaire inférieure au plafond de la Sécurité Sociale

Plafond Tranche A (PTA) : Plafond de la Sécurité Sociale

Tranche B (TB) : . Fraction du salaire comprise entre 1 fois et 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés relevant uniquement de l'ARRCO
 . Fraction du salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO

Tranche C (TC) : . Fraction du salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Chaque salarié de la société bénéficie, en matière de retraite, d'un statut s'appuyant sur trois éléments :

- . La retraite de base du régime de l'Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale dont les cotisations sont fixées par dispositions légales,
- . Les retraites complémentaires ARRCO pour l'ensemble du personnel,
- . Les retraites complémentaires AGIRC pour le personnel relevant des articles 4, 4bis et 36 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

Ainsi, en application du présent accord et selon sa catégorie professionnelle, chaque membre du personnel est affilié aux différentes caisses relevant des régimes de retraite dont l'architecture est résumée dans le tableau suivant :

Catégories de personnel	Régime de base de la Sécurité Sociale	Régimes complémentaires	
		ARRCO	AGIRC
1/1 à 3/1	X	X	
3/2 à 5/1 (Article 36)	X	X	X
5/2, 5/3 et Cadres (Articles 4 et 4bis)	X	X	X

N.F.

CH.

CH

CH

Article 1 Catégories de personnel affiliées à l'AGIRC

. Article 36

Les parties signataires ont décidé d'étendre le bénéfice des dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la CCN du 14 mars 1947 aux personnels des ex-entités THOMSON AVG et EAS classés 3/2 à 4/1 inclus et ainsi d'harmoniser au sein de SEXTANT Avionique l'affiliation à l'AGIRC au titre de cet article.

Est donc considéré comme "article 36" pour l'application des présentes dispositions l'ensemble du personnel classé 3/2 à 5/1 inclus.

. Article 4 et 4 bis

On entend par catégorie 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, les personnels classés 5/2 et 5/3 et en position cadres.

Article 2 Taux et répartition des cotisations contractuelles

. Article 2-1 REGIME AGIRC

Les cotisations contractuelles sont définies ci-après :

	Catégories de Personnel	
	Article 36 (3/2 à 5/1)	Art. 4 et 4bis (5/2, 5/3 et cadres)
Taux contractuel	2,65 % PTA+ 12 % TB	16 % (TB+TC) ou (2,65 % TA + 12 % TB)
Répartition du taux de cotisation		
. Entreprise	2/3	62,5 %
. Salarié	1/3	37,5 %

Les taux contractuels s'appliqueront à l'ensemble du personnel concerné à compter du 1er janvier 1992.

. Article 2-2 REGIME ARRCO

Les taux contractuels de cotisations des membres du Personnel sont définis ci-après :

	Catégories de Personnel		
	1/1 à 3/1	3/2 à 5/1	5/2,5/3 et cadres
Taux contractuel	7,5%(TA + TB)	7,5 % TA	8 % TA
Date d'application	1er janvier 1994 au plus tard		1er janvier 1992
Répartition du taux de cotisation			
. Entreprise	60 %		
. Salarié	40 %		

- Pour le personnel classé de 1/1 à 5/1, les modalités techniques et juridiques permettant d'atteindre le taux objectif de cotisation contractuel de 7,5 % seront arrêtées en accord avec la ou les caisses choisies et l'ARRCO. Toutefois, les parties signataires du présent accord sont convenues d'améliorer, en priorité, les droits à retraite du personnel ex-CROUZET classé 1/1 à 3/1. A cet effet, ils ont décidé de porter, dès le 1er janvier 1992, le taux contractuel de cotisation applicable à cette catégorie de personnel de 4 % à 6,3 %.

ly M.F.
ly CH.

ap

- L'adoption, pour le personnel Art. 4 et 4bis, à compter du 1er janvier 1992, du taux contractuel de cotisation de 8 %, maximum des possibilités offertes par le régime ARRCO, s'accompagne pour le personnel de l'ex-CROUZET cotisant actuellement au taux de 12 % sur la tranche A du salaire, des mesures suivantes :
 - . Prise en charge par la société de la contribution de maintien des droits antérieurs,
 - . Intégration dans le salaire mensuel de base du mois de janvier 1992 d'une somme de 275 francs.
- Les parties signataires décident de retenir la CRISA comme caisse ARRCO sous les conditions résolutoires suivantes :
 - Adoption d'un taux de rendement égal au maximum du taux autorisé par l'ARRCO au 01/01/1992
 - Passage à un régime en points.
 - Affectation à SEXTANT Avionique de la masse des cotisations versées d'avance depuis le 1er janvier 1988 et ce, en vue du financement des améliorations des régimes de retraite de la Société.

Une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales sera organisée par la Direction au cours du 3ème trimestre 1991 au plus tard.

Au cours de cette réunion le point sera fait de la réalisation totale ou partielle des conditions résolutoires :

- Si elles sont réalisées, les parties signataires définiront les modalités pratiques de mise en oeuvre de la partie Retraites Complémentaires du présent Accord.
 - Si les conditions ne sont pas réalisées, l'ensemble des organisations syndicales sera invité à se prononcer quant au choix d'une ou plusieurs caisses. Les parties signataires, la ou les caisses concernées et l'ARRCO définiront les modalités pratiques de passage au taux cible de 7,5 % au 1er janvier 1994.
- En contrepartie de l'accroissement des charges sociales résultant de l'application des dispositions du présent article, la Société réservera au titre des politiques salariales 1992/1994 pour le financement de ces mesures :
 - . 0,18 % en 1992 et 0,21 % en 1993 et 1994 de la masse salariale du personnel classé de 1/1 à 5/1,
 - . 0,3 % en 1992 de la masse salariale du personnel relevant des articles 4 et 4 bis .

Les prélèvements pourraient être réduits à 0,18 % en 1993 et 1994 de la masse salariale du personnel classé de 1/1 à 5/1 par le choix de la CRISA comme Caisse d'affiliation de l'ensemble du personnel au titre du régime ARRCO.

Article 3 Régimes dérogatoires

A titre dérogatoire, les régimes particuliers de retraites complémentaires des salariés ex Thomson-CSF, prévus à l'article 44 de la convention sociale THOMSON CSF demeurent ouverts au bénéfice des seuls salariés actuellement concernés.

Bien entendu cette disposition ne saurait faire obstacle au bénéfice des régimes de retraite plus favorables résultant du présent Accord. Dans une pareille occurrence, le régime résultant du présent accord s'appliquerait de plein droit en lieu et place du régime dérogatoire concerné.

Article 4 Date, conditions d'entrée en vigueur et champ d'application

Les nouveaux régimes de retraite seront applicables à l'ensemble du personnel des établissements de la Société SEXTANT Avionique sous réserve de l'agrément des organismes concernés (AGIRC et ARRCO) et après accomplissement des obligations légales et conventionnelles.

Les présents régimes se substitueront à l'ensemble des dispositions existantes selon les règles applicables au sein des ex-entités à compter de la date d'expiration desdits régimes, soit au 01/01/1992.

A titre transitoire et exceptionnel, les personnels qui seraient mutés définitivement sur l'établissement de CONFLANS-SAINTE-HONORINE ou de MEUDON-LA-FORET avant le 1er janvier 1992 continueront à bénéficier des régimes en vigueur au sein de leur établissement d'origine jusqu'au 01/01/1992.

M.F.

CH

CH

JP

II. REGIME DE PREVOYANCE

Le nouveau régime de prévoyance applicable à l'ensemble des personnels de la Société, sous réserve de l'agrément des Conseils d'Administration des organismes concernés et après information/consultation du CCE, s'articule autour de 3 principes :

- Assurer à l'ensemble du personnel une couverture au titre des risques majeurs :
 - . Décès ou invalidité absolue et définitive,
 - . Incapacité temporaire de travail et invalidité.
 avec modulation des garanties selon les catégories professionnelles.
- Proposer des garanties et prestations complémentaires à titre facultatif afin de permettre à chaque membre du personnel d'ajuster sa protection sociale selon ses besoins.
- Etendre la couverture prévoyance obligatoire à l'ensemble des personnels de SEXTANT Avionique quel que soit leur établissement de travail.

Article 1 Les Garanties du Régime de Prévoyance

Le personnel de la Société est couvert par un régime de prévoyance dont l'architecture est présentée ci-dessous.

GARANTIES		CATEGORIES DE PERSONNEL	
		Art. 4 et 4 bis	Autres catégories
Décès ou invalidité absolue et définitive	. Niveau 1		OBLIGATOIRE
	. Niveau 2	OBLIGATOIRE	
	. Complément (1→2)		FACULTATIF
Incapacité/invalidité		OBLIGATOIRE	OBLIGATOIRE
Frais de santé	. Régime de base	OBLIGATOIRE	FACULTATIF
	. Complément 1	FACULTATIF	FACULTATIF
	. Complément 2	FACULTATIF	FACULTATIF
Rente de conjoint survivant		FACULTATIF	FACULTATIF
Maintien de garantie		FACULTATIF	FACULTATIF

Article 2 Information sur les Garanties et Prestations du régime de prévoyance

Les garanties et prestations assurées feront l'objet d'un contrat conclu entre la société et l'institution de prévoyance. Dès sa conclusion, il sera communiqué, à chaque participant, une notice détaillée de présentation des dispositions du nouveau régime de prévoyance.

Les principales caractéristiques des garanties et prestations du régime de prévoyance sont présentées ci-après :

ly M.F. GH.
ep

Q

DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

GARANTIES	PRESTATIONS		
	art. 4 et 4 bis NIVEAU 2	NIVEAU 1	Autres Catégories COMPLEMENT 1 + 2
. RISQUE DECES - Salaire annuel de base : Rémunération totale perçue pendant les 12 derniers mois civils d'activité dans la limite de 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale - Capital de base - Capital supplémentaire en cas de décès par accident (au plus tard 1 an après l'évènement) - Capital additionnel réservé en cas d'enfants à charge (1) - Garantie double effet (2)	270 % du salaire annuel de base 270 % du salaire annuel de base 50 % du salaire annuel de base par enfant à charge y compris ceux effectuant le Service National ou en situation de demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE (1er emploi) 270 % du salaire annuel de base	150 % du salaire annuel de base 150 % du salaire annuel de base 50 % du salaire annuel de base par enfant à charge y compris ceux effectuant le Service National ou en situation de demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE (1er emploi) 150 % du salaire annuel de base	+ 120 % du salaire annuel de base + 120 % du salaire annuel de base + 120 % du salaire annuel de base
. RISQUE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE - Définition : Participant incapable de se livrer à la moindre activité lui procurant salaires, gains ou profits, ladite invalidité étant réputée devoir entraîner l'assistance permanente d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie (3ème catégorie au sens de la SS). - Garanties assurées	Versement du capital de base et du capital additionnel réservé en cas d'enfants à charge.	Versement du capital de base et du capital additionnel réservé en cas d'enfants à charge.	

(1) : Capital additionnel réservé en cas d'enfants à charge
 Lorsqu'au jour de son décès, le participant a un ou plusieurs enfants célibataires (légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou pupilles de la nation dont il est le tuteur), fiscalement à sa charge, ainsi qu'à défaut, à condition qu'il ait versé pour ses enfants jusqu'à son décès des pensions déductibles de ses revenus soumis à l'impôt sur le Revenu, il sera réservé un capital additionnel, sous réserve que ces enfants soient :

- a) Agés de moins de 20 ans, bénéficiaires du Régime Général d'Assurance Maladie :
 - soit au titre du participant ou de son conjoint,
 - soit à titre personnel ;
- b) Agés de plus de 20 ans et de moins de 25 ans, s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits au Régime Etudiant des Assurances Sociales ;
- c) handicapés, au sens des dispositions légales ou réglementaires, applicables aux personnes handicapées.

(2) Définition de la garantie double effet :

En cas de décès du participant, lorsque la garantie du capital additionnel réservé en cas d'enfants à charge est applicable, l'institution garantit un capital sur la tête du conjoint en cas de décès de celui-ci, tant qu'il conserve à sa charge au moins un des enfants, et à son ou à leur profit. Dans ce cas, au moment du décès du participant, l'institution délivre à son conjoint, un certificat de garantie temporaire attestant qu'il est couvert gratuitement contre le risque de décès.

M.F.
CA
211

9
P

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL et INVALIDITE

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
- Définition	Versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire de travail, sous réserve que l'intéressé bénéficie des prestations en espèces des régimes d'assurance maladie, accident du travail et maladie professionnelle depuis le premier jour d'arrêt de travail.
- Montant de l'indemnité	<p>Différence entre les termes a) et b) :</p> <p>a) . 70 % de la 360ème partie du montant du salaire annuel (*) de base si le participant n'a pas d'enfant à charge au sens fiscal, 75 %, si le participant a un enfant à charge au sens fiscal, 80 %, si le participant a deux enfants ou plus à charge au sens fiscal ;</p> <p>b) Montant total des indemnités journalières effectivement perçues au titre du régime général d'assurance maladie, des prestations du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, des dispositions conventionnelles en matière de garanties de ressources et de tout autre régime de prévoyance.</p> <p>En tout état de cause, le montant total des indemnités allouées est limité au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.</p>
- Délai de franchise	Versement de l'indemnité à partir du moment où le participant cesse de percevoir son salaire à plein tarif et au plus tôt lorsque le cumul des jours d'arrêt de travail, pour une même maladie ou à la suite d'un accident, excède 75 jours au cours d'une période de 12 mois consécutifs.
- Revalorisation de l'indemnité	Sur la base du taux d'évolution de la valeur du point AGIRC.

* :Rémunération totale perçue pendant les 12 derniers mois civils d'activité, dans la limite de 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale

N.F.

ly
ex
GM.

Q

INVALIDITE

- Bénéficiaires	Tout membre participant admis au bénéfice d'une pension d'invalidité 2ème et 3ème catégories de la Sécurité Sociale.
- Montant de la rente	Rente mensuelle d'invalidité égale à la différence entre les deux termes a) et b) : a) 80 % de la douzième partie du salaire annuel (*) de base si le participant n'a pas d'enfant ou a un enfant à charge au sens fiscal, 85 %, si le participant a deux enfants à charge au sens fiscal, 90 %, si le participant a trois enfants ou plus à charge au sens fiscal, b) Montant annuel de la pension d'invalidité effectivement perçue des régimes de Sécurité Sociale.
- Majoration en cas d'invalidité 3ème catégorie	Majoration forfaitaire de 6 % des taux indiqués ci-dessus en cas de classement dans le 3ème catégorie.

* :Rémunération totale perçue pendant les 12 derniers mois civils d'activité, dans la limite de 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale

N.F.

ny en CA

P

FRAIS DE SANTE ET DE MATERNITE

	GARANTIES		ET PRESTATIONS	
	Régime de base	Complément 1	Complément 2	
. Frais médicaux et para-médicaux	. ticket modérateur, . si dépassement dans le cadre des conventions médicales, prise en charge de 80 % du dépassement avec un maximum de 50 % du tarif de convention s'il s'agit d'un praticien conventionné honoraires libres, 100 % s'il s'agit d'un médecin ou chirurgien des hôpitaux ou bien d'un médecin autorisé à un dépassement permanent (DP), 150 % du tarif de convention s'il s'agit d'un professeur de faculté.	Complément permettant de porter le niveau des couvertures (Sécurité sociale incluse) à : 250 % du tarif de convention 400 % du tarif de convention		
. Frais Pharmaceutiques	30 % du tarif de convention	Remboursement complémentaire de 30 % du tarif de convention des frais pris en charge à 40 % permettant le paiement intégral du ticket modérateur		
. Analyses - Radiographies . Appareillages orthopédiques et auditifs	Au maximum, 200 % des prestations du Régime Général			
. Frais d'optique	. Montures : 100 points AGIRC . Verres et lentilles : au minimum, 50 % des frais réels . Lentilles de contact non prises en charge par le Régime Général : 200 % du tarif de convention qu'il aurait appliqué	. Verres et lentilles acceptées par la Sécurité Sociale 75 % des frais réels * 100 % des frais réels * . Montures de lunettes * 5 % du plafond mensuel SS 10 % du plafond mensuel SS * : une seule prise en charge par période de 18 mois et par personne		
. Cures thermales	. si prises en charge par le Régime Général, indemnité égale au maximum à 1 000 points AGIRC (soit 2 179 F au 01/01/1991) . si non prises en charge, indemnité ci-dessus, sur avis favorable du Conseil Médical de l'Institution . assimilation des cures de thalassothérapie prises en charge par le Régime Général aux cures thermales, avec proratisation éventuelle			
. Bilans de santé (dans un centre agréé) . Soins et prothèses dentaires Traitement d'orthopédie dento-faciale - soins	150 points AGIRC . ticket modérateur, . si dépassement dans le cadre des conventions médicales, prise en charge de 100 % du dépassement avec un maximum de 50 % du tarif de convention s'il s'agit d'un dentiste honoraires libres, 100 % s'il s'agit d'un dentiste autorisé à un dépassement permanent (DP) ou dentiste des hôpitaux, de 150 % s'il s'agit d'un dentiste professeur de faculté, . obturation métal précieux ou céramique : idem ci-dessus + 25 lettres-clé.			
. Prothèses et traitements d'orthopédie dento-faciale . Actes non pris en charge (prothèses et orthopédie dento-faciale)	. ticket modérateur, . si dépassement pour exigences du participant, au maximum 175 % du tarif de convention. Les prestations sont déterminées par le nombre de lettres-clé accepté par le dentiste-conseil de l'institution, dont la valeur est celle du tarif de convention.	Prothèses dentaires et traitements d'orthopédie dento-faciale (acceptées ou refusées par la Sécurité Sociale) Complément permettant de porter le niveau global de couverture (Sécurité sociale incluse) à : 400 % du tarif de convention 600 % du tarif de convention		

W
N.F.
CA.

	GARANTIES		ET		PRESTATIONS	
	Régime de base		Complément 1		Complément 2	
<p>. Hospitalisation médicale</p>	<p>. dans la limite du tarif de responsabilité du Régime Général d'Assurance Maladie propre à l'établissement, . si dépassement, 50 % seront pris en charge par l'Institution, . supplément chambre particulière dans la limite de 2 % du plafond mensuel Sécurité Sociale par journée d'hospitalisation, . lit d'accompagnement pour enfant de moins de 12 ans (à la date de l'admission) dans la limite de 1 % du plafond mensuel Sécurité Sociale par journée d'hospitalisation, . ticket modérateur pour transport pris en charge par la Sécurité Sociale.</p>		<p>Complément permettant de porter le niveau global de couverture (Sécurité sociale comprise) à :</p> <p>. 100 % des frais réels en établissement conventionné . 90 % des frais réels en établissement non conventionné</p> <p>Prise en charge du forfait journalier hospitalier</p>			
<p>. Intervention médicale et chirurgicale</p> <p>- Frais de séjour en hôpital ou en clinique</p> <p>- Honoraires :</p>	<p>cf Hospitalisation médicale</p> <p>. ticket modérateur, . si dépassement dans le cadre des conventions médicales, prise en charge des honoraires dans les limites suivantes : jusqu'à K50 : 1 fois le tarif de responsabilité de convention, de K50 à K100 : 1,5 fois le tarif de responsabilité de convention, de K101 à K150 : 1,75 fois le tarif de responsabilité de convention, à partir de K151 : 2,25 fois le tarif de responsabilité de convention.</p> <p>Sommes majorées de :</p> <p>50 % si praticien conventionné honoraires libres (CHL), 100% si praticien autorisé au dépassement permanent (DP), 200% si chirurgien ou médecin des hôpitaux, 300% si professeur de faculté.</p> <p>. aides : honoraires pris en charge à concurrence de 50 K</p>					
<p>. Maternité</p>	<p>Forfait de 1 200 points AGIRC versés à :</p> <p>- participant féminin, par enfant légitime ou naturel, - participant masculin, par enfant légitime ou reconnu.</p>					
<p>. Bénéficiaires</p>	<p>- le participant, - le conjoint sans profession, - le conjoint salarié, - le conjoint ayant une profession non salariée (dans ce cas, prestations comme s'il avait bénéficié du Régime Général d'Assurance Maladie), - le concubin reconnu par les Assurances Sociales, - les enfants célibataires, jusqu'à 25 ans si fiscalement à charge et si étudiants ou à la recherche d'un premier emploi, ou bien handicapés, - les ascendants pris en charge par le Régime Général au titre du participant ou à leur propre titre, si non soumis à l'Impôt sur le Revenu.</p> <p>Maintien des garanties aux membres de la famille après le décès du participant, dans les mêmes conditions que le Régime Général d'Assurance Maladie (un an).</p>		<p>Le ou les adultes pour lesquels une cotisation est versée et leur(s) enfant(s) cotisants.</p>			

MA
 CA
 N.F.E.
 MA

RENTE DE CONJOINT SURVIVANT

En cas de décès d'un participant, l'institution sert immédiatement au conjoint survivant une rente annuelle dont le montant est égal à la somme des éléments ci-après :

A) RENTE VIAGERE

Elle est égale à autant de fois 1 % du salaire annuel de base qu'il existe d'années entre l'âge du participant à la date de son décès et 65 ans, soit :

$$1 \% (65 - X) S$$

X : représentant l'âge du participant à la date de son décès, calculé par différence de millésime entre celui de l'année au cours de laquelle le décès a eu lieu, étant entendu que (65 - X) ne peut être inférieur à 5 ans, pour les participants âgés de plus de 60 ans.

S : représente le salaire annuel de base du participant

B) RENTE RELAIS

Une rente temporaire immédiate de compensation est servie au conjoint tant que celui-ci ne peut prétendre à la liquidation de la pension de reversion de retraite complémentaire du participant.

Cette rente cesse d'être due au moment où commence le service de la pension de reversion de la retraite, et au plus tard à son 50ème anniversaire.

Le montant de la rente temporaire est égal à autant de fois 0,50 % du salaire annuel de base qu'il y a d'années séparant la date à laquelle le participant avait 25 ans et la date de son décès, soit :

$$0,50 \% (X - 25) S$$

X : représente l'âge du participant à la date de son décès, calculé comme indiqué au paragraphe a) ci-dessus ; (X - 25) ne peut être inférieur à 10.

S : représente le salaire annuel de base de l'assuré

Si la rente est liquidée au profit d'orphelins de père et de mère, âgés de moins 21 ans, le montant de la rente globale est réduit de moitié.

En cas de décès d'un participant célibataire, veuf ou divorcé sans enfants mineurs à charge, il est attribué aux ayants droit un capital égal à une année de salaire, en remplacement de la pension, à condition qu'il n'y ait pas d'enfant à charge au sens fiscal, susceptible d'avoir droit à la pension d'orphelin.

M.F.

ly ep 211

Q

DATE D'ENTREE EN JOUISSANCE DES RENTES

La rente est servie au conjoint survivant dès le premier jour du trimestre civil qui suit le décès du participant.

Cas des orphelins de père et de mère ; l'entrée en jouissance est fixée :

- soit le premier jour du trimestre civil suivant le décès du participant si les enfants deviennent orphelins de père et de mère, à la suite de ce décès.
- soit au premier jour du trimestre civil suivant le décès de leur parent survivant, dans le cas contraire.

LIQUIDATION DE LA RENTE

La rente est versée, pendant l'existence du ou des bénéficiaires par trimestre et d'avance, à compter de la date d'entrée en jouissance fixée au paragraphe ci-dessus.

En cas de remariage, le service de la rente est supprimé et le capital constitutif de la rente en service au moment du remariage est versé au titulaire de la pension.

La pension d'orphelin cesse d'être versée à la majorité de chaque enfant.

MAINTIEN DES GARANTIES

- Maintien au personnel licencié de la Société sous réserve de bénéficier des indemnités versées par les ASSEDIC, aux retraités et au personnel en congé parental d'éducation, congé individuel de formation et divers congés sans solde, des garanties suivantes :

- . Décès ou Invalidité absolue et définitive (limite à 65 ans)
- . Frais de santé

et ce, à titre individuel.

M.F.

Article 3 Taux et répartition des cotisations

. Garanties du régime de base couvertes à titre obligatoire

	Article 4 et 4 bis			Autres catégories
Taux global de cotisation	1,75 % TA + 2,8 % TB + 1,8 % TC			0,85 % sur la totalité du salaire
Répartition de la cotisation	Entreprise		Salarié	Entreprise : 55 % Salarié : 45 %
	TA	90 %	10 %	
	TB	30 %	70 %	
	TC	30 %	70 %	

. Compléments aux garanties couverts à titre facultatif

GARANTIES		TAUX DE COTISATION	
		Art. 4 et 4bis	Autres catégories
Complément Décès 1 → 2			. jusqu'à 40 ans 0,40 % du salaire . de 40 à 44 ans 0,50 % du salaire . de 44 à 50 ans 0,65 % du salaire . de 50 à 54 ans 0,93 % du salaire . de 55 à 65 ans 1,70 % du salaire
. Frais de Santé	Régime de base		par adulte : 0,95 % PTA par enfant : 0,65 % PTA
	Complément 1	Par adulte : 0,50 % PTA Par enfant : 0,33 % PTA	par adulte : 0,50 % PTA par enfant : 0,33 % PTA
	Complément 2	Par adulte : 0,80 % PTA Par enfant : 0,55 % PTA	par adulte : 0,80 % PTA par enfant : 0,55 % PTA
. Rente de conjoint survivant		1,25 % de la totalité du salaire *	
. Maintien de Garantie	Personnel licencié	- Décès : 0,9 % du salaire * - Frais/santé : 2,4 % PTA	- Décès : 0,7 % du salaire * - Frais/santé : 0,95 % PTA par adulte 0,65 % PTA par enfant
	Pré-retraité, congé parental, formation, congé sans solde	- Décès : 1,1 % du salaire * - Frais/santé : 2,4 % PTA	- Décès : 0,7 % du salaire * - Frais/santé : Pré-retraité : 1,5% PTA par adulte 0,65 % PTA par enfant Autres : 0,95 % PTA par adulte 0,65 % par enfant

* Rémunération totale perçue pendant les 12 derniers mois civils d'activité, dans la limite de 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale

Ces cotisations sont intégralement à la charge des participants

N.F.
ly
ep
GA.

Q

Article 4 - Date d'entrée en vigueur

Les présents régimes se substitueront à l'ensemble des dispositions existant selon les règles applicables au sein des 4 ex-entités à compter de la date d'application desdits régimes, soit au 01/01/1992.

Pour les nouveaux embauchés, à titre dérogatoire, il sera applicable dès que les accords avec les organismes concernés auront été définitivement conclus.

Article 5 - Evolution du régime de prévoyance

Les taux de cotisation ci-dessus indiqués sont susceptibles d'ajustement en fonction des résultats techniques du régime.

L'institution retenue, l'IPECA, garantit les taux de cotisations pendant une période de :

- . 3 ans pour la garantie frais de santé ;
- . 4 ans pour les garanties Décès ou invalidité, Incapacité et Rente de conjoint survivant.

Les dispositions du présent titre seraient supprimées de plein droit dans le cas d'une dénonciation des contrats de prévoyance par l'institution.

Dans cette hypothèse, la Direction de la Société ouvrirait des négociations avec les signataires de l'accord en vue de la mise en place d'un nouveau régime de prévoyance.

Article 6 -

La mise en oeuvre du présent régime de prévoyance ne fait pas obstacle à l'adhésion des membres du personnel, à titre individuel, aux mutuelles existantes et à venir au sein des établissements de la Société.

N.F.

III. PRIMES, INDEMNITES ET ALLOCATIONS DIVERSES

La création de SEXTANT Avionique à partir de 4 entités, la volonté d'harmoniser les pratiques dans l'ensemble de la société, ont conduit les parties signataires à saisir cette occasion pour simplifier le statut des personnels applicable à SEXTANT Avionique en supprimant un certain nombre de primes, avantages et congés divers et en reportant l'effort global sur des avantages servis à l'ensemble du personnel de la société notamment au travers d'une amélioration des régimes de Retraite et de Prévoyance.

Les parties signataires sont également convenues, afin de ne pas conduire à une réduction du salaire servi annuellement au personnel en activité au 30 Avril 1991, d'élaborer des modalités pratiques d'intégration au salaire de tout ou partie des mesures concernées.

La Direction relève enfin que ces dispositions conduisent à un renchérissement immédiat des coûts de personnel.

CHAPITRE I. PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES SPECIFIQUES AU PERSONNEL "CADRE"

Article 1 Prime annuelle ou 13ème mois

Dans le cadre de la mesure d'annualisation, la prime annuelle ou le 13ème mois, lorsqu'ils existent selon les règles applicables au sein des ex-entités, sont intégrés, à titre individuel et contractuel, à leur valeur au 31/12/91, dans le salaire de base annuel brut des bénéficiaires. Cette mesure est limitée aux seuls bénéficiaires à la date du 30/04/91, l'intégration de cette prime s'effectuant au mois le mois.

Article 2 Prime d'ancienneté

L'ensemble du personnel cadre qui bénéficie au 30/04/91 de la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe selon les règles applicables au sein des ex-entités, verra intégré, à titre individuel et contractuel, dans son salaire de base annuel brut, le montant qu'elle aurait atteint au 31/12/91, ramené le cas échéant à une valeur mensuelle.

L'évolution du montant de la prime ne pouvant plus se produire, ce montant sera majoré, à titre individuel et contractuel de la somme applicable à son cas selon le tableau ci-après. Les montants indiqués sont des valeurs annuelles. Ces majorations ne sont pas applicables au cas des personnes pour lesquelles la prime a atteint au 31/12/91, le montant maximum (12 ans d'ancienneté pour ex-Crouzet, 20 ans d'ancienneté pour ex-SFENA et ex-EAS).

Pour les cadres ex-EAS pour lesquels la prime est calculée au 31/12/91 pour 18 ou 19 ans d'ancienneté, les majorations seront respectivement de 1060 Francs et 530 Francs.

N.F.

	Personnel ex-EAS jusqu'à 17 ans d'ancienneté	Personnel ex-CROUZET	Personnel ex-SFENA
position I	1.590 F	néant	1.110 F
position II	1.590 F	3. 960 F	1.560 F
position III A	1.590 F	3.960 F	1.860 F
position III B	1.590 F	5.520 F	2.400 F
position III C	1.590 F	7.590 F	3.060 F

Article 3 "Heures de voyage cadres"

L'indemnisation des "heures de voyage cadres" telle qu'instituée au sein de l'ex-entité SFENA est supprimée et ne sera donc plus versée à compter du 01/05/91.

L'économie ainsi réalisée sera affectée à l'indemnisation prévue à l'article 2 suite à la suppression de la prime d'ancienneté des cadres.

Par ailleurs, la Direction s'engage à réexaminer les conditions de déplacement au sein de la société.

CHAPITRE II. PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES SPECIFIQUES AU PERSONNEL " NON CADRE"

Article 1 Prime annuelle ou 13ème mois

La prime annuelle ou 13ème mois, lorsqu'elle existe selon les règles applicables au sein des ex-entités est maintenue. Elle continuera à être calculée et versée selon les modalités qui étaient en vigueur. La Direction s'engage à étudier l'éventuelle harmonisation des dates de paiement au sein des ex-entités.

Article 2 Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté résultant, tant d'accord que d'usage ou de mesures unilatérales en vigueur au sein des ex-entités sont supprimées.

Le montant de la nouvelle prime d'ancienneté sera calculé en fonction des modalités déterminées par la convention collective territoriale applicable. Le cas échéant, la différence entre ce calcul et le montant au 30/04/91 sera intégrée, à titre individuel et contractuel, dans le salaire de base mensuel brut après majoration d'une somme calculée suivant la formule :

$$\frac{\text{Prime ancienneté actuelle} - \text{prime ancienneté Convention Collective}}{\text{ancienneté totale}} \times K$$

Le coefficient K prend la valeur suivante :

- 3 pour une ancienneté égale ou inférieure à 12 ans
- 2 pour une ancienneté égale à 13 ans
- 1 pour une ancienneté égale à 14 ans

M.F.

CA.

CP

ag

hy

Article 3 Prime d'outillage, d'équipement, d'insalubrité, de travaux insalubres, de binoculaire, de lavage, de salissure

Les primes d'outillage, d'équipement, d'insalubrité, de travaux insalubres, de binoculaire, de lavage, de salissure lorsqu'elles existent selon les règles applicables au sein des ex-entités sont intégrées, à titre individuel et contractuel, au niveau atteint à la date de conclusion du présent accord dans le salaire de base mensuel brut pour l'ensemble des bénéficiaires à la date du 30/04/91. Les modalités de prise en compte seront arrêtées par les Directions d'établissement.

Article 4 Primes d'équipe et de panier

Les primes d'équipe et de panier continueront à être versées selon les dispositions des accords d'établissements existant et, à défaut, selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable.

CHAPITRE III. PRIMES ET ALLOCATIONS DIVERSES COMMUNES AU PERSONNEL "CADRE" ET "NON CADRE"

Article 1 Prime de programme et de rendement

La prime de programme et de rendement, lorsqu'elle existe selon les règles applicables au sein des ex-entités, est intégrée, à titre individuel et contractuel, au niveau atteint à la date de conclusion du présent accord dans le salaire de base mensuel ou annuel brut pour l'ensemble des bénéficiaires au 30/04/91

Article 2 Prime de foire - exposition

La prime de foire - exposition, lorsqu'elle existe selon les règles applicables au sein des ex-entités, est supprimée.

Article 3 Prime d'astreinte

Il est créé une prime d'astreinte pour l'ensemble des établissements de SEXTANT Avionique, selon les modalités suivantes :

L'astreinte s'entend de la situation dans laquelle se trouve une personne qui doit pouvoir être jointe à tout moment (de jour et de nuit, en semaine et en week-end, les jours fériés) et se rendre sur le site dans les délais les plus brefs.

La prime d'astreinte ne sera versée que dans l'hypothèse où la personne est désignée pour une période déterminée.

Cette prime, d'un montant de 150 francs, sera allouée pour une astreinte d'une durée totale d'une semaine, dimanche inclus. Le montant sera revalorisé chaque année suivant le taux des augmentations générales "non cadres" résultant de la politique contractuelle SEXTANT Avionique. Par suite, en cas de déplacement effectif du personnel non cadre, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées seront rémunérées.

Les frais de déplacement occasionnés seront pris en charge sur la base de l'indemnisation kilométrique selon le barème applicable au sein de SEXTANT Avionique.

Les modalités d'application et de revalorisation seront arrêtées par note de service.

M.F.

ly ep Gd.

q

Article 4 Prime de brevet

Des mesures incitatives aux dépôts de demande de brevets sont prévues pour les inventions de mission qui, de par la loi, appartiennent à SEXTANT Avionique.

Les primes de dépôt sont différenciées en fonction du nombre de co-inventeurs, de la complexité de l'invention, de la participation effective à l'élaboration de la demande de brevet.

Une première prime est versée lors du dépôt de la demande de brevet français.

Une seconde prime est versée en cas d'extension lors du dépôt de la ou des demandes de brevet à l'étranger.

La prime de base seule est systématique.

Les primes complémentaires de complexité/rédaction/participation sont justifiées par dossiers sur proposition du service Propriété Industrielle.

Le montant par inventeur s'établit comme suit :

	Invention faite par	Base par inventeur	Complexité
Demande de Brevet français	1 Inventeur 2 Inventeurs 3 Inventeurs	3.000 F 2.500 F 2.000 F	+1.000 F + 800 F + 600 F
	Prime unique de rédaction/participation :		1.500 F
Extension à l'étranger	1 Inventeur 2 Inventeurs 3 Inventeurs	3.000 F 2.000 F 1.500 F	
	Prime unique de participation :		1.000 F

Article 5 Prime d'assistance technique auprès de la clientèle

La prime accordée au personnel se déplaçant pour motif d'assistance technique auprès de la clientèle est supprimée.

Par ailleurs la Direction s'engage à réexaminer les conditions de déplacement au sein de la société.

N.F.

m en en

Article 6 Indemnités de transport

6-1 Indemnité journalière de transport spécifique à l'établissement d'Orly

Ladite indemnité versée pour l'ensemble des bénéficiaires au 30/04/91 selon les modalités en vigueur, au seul personnel ex-SFENA de l'établissement d'Orly I est intégrée à titre individuel et contractuel, au niveau atteint à la même date dans le salaire de base mensuel ou annuel brut.

6-2 Indemnité de transport

L'indemnité de transport en vigueur au sein de l'ex-entité SFENA établissement de Châtelleraut et sites de Colomiers, Marignane et Mérignac et de l'ex-entité Thomson-CSF/AVG établissements du Haillan et de Blagnac, pour l'ensemble des bénéficiaires au 30/04/91 est intégrée, à titre individuel et contractuel, au niveau atteint à la même date dans le salaire de base mensuel ou annuel brut.

Article 7 Indemnité mensuelle d'éloignement

L'indemnité mensuelle d'éloignement spécifique au personnel ex-SFENA transféré de Neuilly, Puteaux, Colombes à Villacoublay en 1970, est intégrée, à titre individuel et contractuel, au niveau atteint à la date de conclusion du présent accord dans le salaire de base mensuel brut pour l'ensemble des bénéficiaires au 30/04/91.

Article 8 Prime d'incendie

8-1 Indemnité pour perte de salaire des pompiers

L'indemnisation de la perte de salaire versée aux membres du personnel occupant à l'extérieur de l'entreprise des fonctions de pompier auxiliaire telle qu'elle existe au sein de l'ex-entité Crouzet n'est maintenue que pour l'ensemble des bénéficiaires au 30/04/91.

8-2 Prime risque incendie

La prime risque incendie pour les agents d'entretien, en vigueur au sein de l'ex-entité Thomson-CSF/AVG, est intégrée, à titre individuel et contractuel, au niveau atteint au 30/04/91 dans le salaire de base mensuel ou annuel brut pour l'ensemble des bénéficiaires à la même date.

Article 9 Prime de médaille du travail

A l'occasion de la remise d'une médaille de travail, une prime sera allouée d'un montant égal à 2 % du salaire de base mensuel par année d'ancienneté au sein de l'entreprise, avec un minimum de 150 Francs qui sera revalorisé chaque année suivant le taux des augmentations générales "non cadres" résultant de la politique contractuelle SEXTANT Avionique.

La prime ainsi déterminée se substitue à la prime de médaille du travail ainsi qu'à la prime de 20, 30, 40 ans d'ancienneté, en vigueur au sein des ex-entités, l'ensemble de ces primes étant remis en cause.

Il est convenu que les différentes primes ayant le même objet sont harmonisées au moyen de la prime objet du présent article.

A titre exceptionnel et dérogatoire pour les promotions de Janvier et Juillet 1991, les dispositions ayant existé au sein des ex-entités seront applicables, sauf si les présentes dispositions étaient globalement plus favorables.

M.F.

ly en en

Q

Article 10 Aides pour perfectionnement professionnel

Le perfectionnement, au sens du présent article, s'entend des actions de formation :

- entreprises à l'initiative des salariés en dehors de tout plan de formation
- visant à passer des examens:
 - sanctionnant une formation en rapport direct avec l'activité de la société
 - passés en vue de l'obtention de diplômes de l'enseignement technologique
 - inscrits sur la liste d'homologation prévue à l'article 8 de la loi du 16/07/71
- nécessitant de suivre un enseignement dont le déroulement a lieu généralement en dehors du temps de travail (une note d'application particulière sera élaborée par les établissements pratiquant l'horaire variable pour définir les actions de formation pouvant être considérées comme accomplies en dehors du temps de travail).

Sur demande des salariés intéressés et après accord de la Direction d'établissement, les examens tels que définis ouvrent droit à :

- Frais d'inscription : prise en charge à hauteur de 70%
- Frais de scolarité : prise en charge dans une limite de 1000 Francs.
- Frais de transport et d'hébergement : prise en charge définie par la Direction d'établissement.
- Préparation à leur examen : rémunération d'un maximum de 3 jours par an et par examen.
- Temps passé aux examens : rémunération si ces absences se situent pendant l'horaire de travail.

L'acceptation de la formation et l'aide au financement de celle-ci n'engage pas l'entreprise à offrir un nouveau poste ou à faire évoluer le salaire ou la classification de l'intéressé.

Article 11 Primes à caractère familial

Les primes à caractère familial (allocation naissance ou adoption, prime familiale, prime de scolarité, allocation pour garde d'enfant...etc), lorsqu'elles existent selon les règles applicables au sein des ex-entités, sont maintenues pour les personnels en ayant bénéficié au moins une fois au 30/04/91.

Article 12 Primes de vol et primes de char

Les primes de vol ainsi que les primes de char, lorsqu'elles existent selon les règles applicables au sein des ex-entités, sont supprimées.

Article 13 Allocation de départ en retraite

Les salariés percevront l'allocation de fin de carrière telle que prévue par les conventions collectives dont ils relèvent. Par suite l'allocation de départ en retraite lorsqu'elle existe selon les règles applicables au sein des ex-entités est supprimée au 31/12/91.

Article 14 Grilles de salaire

Les conditions de mise en oeuvre du présent accord rendant impossible le maintien de "grilles de salaire" lorsqu'elles existent au sein des ex-entités, lesdites grilles sont supprimées.

La Direction s'engage à présenter, courant dernier trimestre 1991, aux organisations syndicales signataires un ensemble succinct de repères permettant à chaque salarié de se positionner dans sa catégorie et son établissement. Il sera examiné dans le cadre de la politique salariale de 92, la possibilité d'introduire une procédure d'appel au bénéfice des salariés dont la situation (salaire ou classification) n'aurait pas évolué au cours d'une période donnée.

N.F.

M
EY
CY

BP

IV. CONGES

CHAPITRE I. CONGES PAYES ANNUELS

Article 1 Principes généraux

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé comme tel.

La période d'acquisition des droits ou période de référence s'étend du 1er Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours.

La période légale de prise du congé principal s'étend du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année.

Le nombre de jours ouvrables devant être pris pendant cette période, est fixé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'aménagement du temps de travail prévue aux articles L.132-27 et suivants du code du travail .

Sous réserve que les droits à congés acquis au titre de la période de référence précédente aient été entièrement épuisés, des congés peuvent être pris par anticipation, entre le 1er Janvier et le 30 Avril de l'année du congé principal dans la limite des droits acquis à la date du départ en congé.

Article 2 Indemnité de congés payés

Il est rappelé que l' indemnité de congés payés est égale à ce jour au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Elle ne peut toutefois pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

Pour la détermination de la rémunération totale devant servir de base pour le calcul de l'indemnité de congés payés, il est tenu compte des éléments de rémunération retenus par les dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière.

Article 3 Rappel pendant les congés

Tout salarié, cadre ou non cadre, appelé durant son congé pour les besoins du service, bénéficiera des dispositions prévues dans les conventions collectives qui lui sont applicables, sans que la durée du congé accordé à titre de compensation puisse être inférieure à deux jours.

CHAPITRE II. JOURS DE CONGES ATTRIBUES COLLECTIVEMENT

Article unique

Les modalités de la prise effective des jours de congés attribués collectivement par l'accord d'entreprise du 21/03/90 sont fixées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'aménagement du temps de travail prévue aux articles L.132-27 et suivants du code du travail.

M. F.

ly ep CH

op

CHAPITRE III. CONGES SUPPLEMENTAIRES ET DIVERS

Article 1 Congés supplémentaires pour ancienneté

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé pour ancienneté égal à :

• **Pour le personnel non cadre**

1 jour	pour 1 an d'ancienneté
2 jours	pour 5 ans d'ancienneté
3 jours	pour 10 ans d'ancienneté
4 jours *	pour 15 ans d'ancienneté
5 jours *	pour 18 ans d'ancienneté

* Ces dispositions constituent une anticipation sur les droits éventuels liés aux termes des conventions collectives territoriales au titre de l'ancienneté et de la médaille du travail. Ils comprennent notamment un jour par anticipation au titre de la convention collective de la Drôme-Ardèche octroyant 2 jours au titre de la médaille d'honneur du travail.

• **Pour le personnel cadre**

2 jours	pour 1 an d'ancienneté
4 jours	pour 2 ans d'ancienneté
5 jours	pour 6 ans d'ancienneté et plus

Les conditions prévues aux paragraphes précédents s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal soit le 31 Mai de chaque année.

Les congés supplémentaires visés au présent article ne pourront être accolés au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Les congés acquis à la date de conclusion du présent accord sont maintenus à leur niveau. Ils s'imputeront sur les congés déterminés par les nouvelles dispositions définies au présent accord. Leur éventuelle évolution s'opérera en fonction des dispositions nouvelles.

Article 2 Congés supplémentaires pour enfants malades

Une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux jours par année civile et par enfant est accordée au père ou à la mère pour soigner un enfant malade, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence constante auprès de l'enfant,
- âge de l'enfant inférieur à 12 ans,
- pas de présence au foyer d'une tierce personne pouvant assurer la surveillance constante.

Article 3 Congés supplémentaires pour enfants handicapés

En cas de présence au foyer d'un enfant handicapé âgé de moins de quinze ans, au 30 avril de l'année en cours, 4 jours d'absence rémunérée pourront être accordés sur demande auprès de la Direction d'établissement.

Pour l'application du présent article, le père ou la mère devra justifier de l'attribution de l'allocation d'éducation spéciale définie à l'article R.541-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4 Congés supplémentaires pour hospitalisation du conjoint

Le salarié dont le conjoint fait l'objet d'une hospitalisation d'au moins 5 jours complets bénéficie d'un jour de congé rémunéré qui doit être pris pendant la période d'hospitalisation ou le jour précédant ou suivant cette période.

M.F.

Q

ly
ep en

Article 5 Congés supplémentaires pour enfants à charge

Sont applicables les mesures résultant de l'article L.223-5 du code du travail, à savoir :

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Toutefois, ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Pour les femmes salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L.223-2

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputé enfant à charge celui qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 Avril de l'année en cours.

Les congés acquis à la date de conclusion du présent accord sont maintenus à leur niveau. Ils s'imputeront sur les congés déterminés par les nouvelles dispositions définies au présent accord. Leur éventuelle évolution s'opérera en fonction des dispositions nouvelles.

Article 6 Autorisation d'absence pour rentrée scolaire

Il est accordé à cette occasion un crédit d'une heure par an, aux mères ou aux pères de famille quel que soit le nombre d'enfants. Pour l'entrée dans le primaire et en 6ème, cette mesure peut se cumuler.

Article 7 Congé exceptionnel pour déménagement

Tout déménagement à l'initiative du salarié, effectué un jour ouvré dans l'établissement donne lieu à l'indemnisation de la journée de déménagement sous réserve que la preuve de la réalité du déménagement soit apportée.

Article 8 Congé sabbatique

Peut prétendre au bénéfice du congé sabbatique prévu aux articles L.122 - 32 -17 et suivants du code du travail le salarié qui, à la date de son départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe SEXTANT Avionique d'au moins 36 mois consécutifs ou non, ainsi que six années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, ou pour création d'entreprise, ou pour formation, d'au moins 6 mois au titre de l'article L.930-1.

Sa durée minimale est fixée à 6 mois , sa durée maximale à 11 mois, pendant lesquels son contrat de travail est suspendu.

Article 9 Congé pour création d'entreprise

Peut prétendre au bénéfice du congé pour création d'entreprise prévu aux articles L.122-32 - 12 et suivants du code du travail le salarié qui, à la date de son départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe SEXTANT Avionique d'au moins 36 mois consécutifs ou non.

La durée de ce congé est fixée à un an. Elle peut être portée à 2 ans dans les conditions de l'article L.122-32-14

M.F.

44
ep 04

ap

CHAPITRE IV. CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Article 1 Congés mariage

L'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés à l'occasion de mariage dans les cas suivants :

- mariage du salarié 5 jours ouvrés consécutifs à prendre accolés ou dans les 6 mois suivant le mariage
- mariage d'un enfant 2 jours ouvrés consécutifs, accolés à l'événement

Article 2 Congés obsèques

L'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés à l'occasion de décès dans les cas suivants :

- | | |
|---|----------------|
| - décès du conjoint..... | 4 jours ouvrés |
| - décès d'un enfant..... | 4 jours ouvrés |
| - décès du père ou de la mère d'un des deux conjoints..... | 3 jours ouvrés |
| - décès du frère ou de la soeur..... | 2 jours ouvrés |
| - décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-père, d'une belle-mère,
d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-soeur..... | 1 jour ouvré |
| - décès d'un grand parent du salarié..... | 1 jour ouvré |
| - décès d'un petit enfant..... | 1 jour ouvré |

Ces congés doivent être accolés à l'événement lui donnant lieu et l'inclure s'il se produit un jour ouvré.

L'ensemble des congés des articles 1 et 2 ci-dessus, inclut les délais de route éventuellement nécessaires.

Article 3 Congés de naissance ou d'adoption

Conformément aux dispositions de l'article L.226-1 du code du travail, à l'occasion de chaque naissance survenue à leur foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, les salariés bénéficient d'un congé de trois jours ouvrés.

Le droit est ouvert au père ou à la mère dès lors qu'il (elle) n'a pas déjà bénéficié (e) du congé de maternité ou d'adoption.

Le congé doit être pris dans une période de quinze jours entourant la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption.

CHAPITRE V. DISPOSITIONS RELATIVES A LA MATERNITE, L'ADOPTION ET AU CONGE PARENTAL

Article 1 Dispositions particulières aux femmes enceintes

A partir du 3ème mois, afin de permettre de diminuer la fatigue des femmes enceintes, 40 minutes par jour seront accordées au titre de l'aménagement des heures d'entrée ou de sortie de l'établissement ainsi que du temps de pause quotidien.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, l'intéressée ne subira aucune réduction de salaire à l'exception des éventuelles primes et indemnités spécifiques liées au poste précédent.

N.F.

h
ex CH

Article 2 Congés maternité et adoption

Le personnel féminin absent pour congé maternité ou adoption, ainsi que le personnel masculin absent pour congé d'adoption dans les conditions prévues par l'article L.122-26 du code du travail, a droit après 12 mois d'ancienneté, au maintien de ses appointements nets pendant la durée légale de ce congé sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et de régimes de prévoyance.

La période pendant laquelle les intéressé(e)s ont droit au maintien de leurs appointements ne s'impute pas sur le temps d'indemnisation maladie.

Article 3 Congé parental d'éducation et travail à temps partiel

Le droit au congé parental ou à la possibilité de travailler à temps partiel s'exerce dans le cadre des dispositions de l'article L.122-28 -1 et suivants .

Les salariés qui justifient d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de leur enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, peuvent demander (à l'occasion de chaque naissance ou adoption) soit un congé parental d'éducation, soit une réduction de leur temps de travail hebdomadaire qui doit alors être compris entre seize heures et la durée applicable dans l'établissement réduite d'un cinquième.

Les salariés peuvent décider de recourir au congé parental d'éducation ou de réduire leur durée de travail à n'importe quel moment pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption légal ou conventionnel et ce, en principe, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (en cas d'adoption, le terme du congé est fixé au troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer).

Durant le congé parental, sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à l'emploi, l'employeur pourra toujours licencier le salarié pour un motif économique.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté ; les salariés à temps partiel sont comptés comme salariés à temps plein pour le calcul de l'ancienneté.

A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, les salariés retrouvent leur emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, augmentée le cas échéant des augmentations générales intervenues.

Le salarié, en cas de besoin, pourra bénéficier d'une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

CHAPITRE VI. ABSENCES LIEES A L'ETAT DE SANTE

Article 1 Absence pour maladie, accident, indemnisation, incidence sur le contrat de travail

Toute absence pour maladie ou accident dûment justifiée par l'envoi d'un certificat médical dans les 48 heures au plus tard (et contre-visite s'il y a lieu) donnera lieu à indemnisation selon les conditions , durée et montant prévus par les conventions collectives applicables. Néanmoins, et dans la limite de trois jours, il ne sera pas fait application du délai de carence.

Sous réserve de respecter les conditions requises, l'incidence sur le contrat de travail est réglée par ces conventions.

N.F.

ly ex em

Article 2 Cure Thermale

La cure thermale n'est pas assimilée à un congé maladie et ne donne pas lieu à indemnisation complémentaire telle que prévue par les conventions collectives au titre de la maladie. Elle doit être effectuée pendant les congés payés hors prescription médicale s'inscrivant dans le cadre d'un traitement d'une affection entraînant une incapacité de travail. Dans ce dernier cas, la réalité de cette incapacité pourra donner lieu à contre visite.

CHAPITRE VII. JOURS FERIES ET TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT OU LE DIMANCHE

Article 1 Jours fériés

Tous les ans, la liste des jours fériés telle qu'arrêtée dans le code du travail, fera l'objet d'un examen dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire afin d'arrêter la liste des jours qui seront chômés.

1-1 Travail un jour férié non chômé collectivement

Les heures de travail effectuées un jour férié non chômé collectivement dans l'entreprise bénéficient d'une majoration d'incommodité de 50%, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos compensateur d'égale durée. Ces avantages ne se cumulent pas avec les majorations pour heures exceptionnelles le dimanche.

1-2 Travail un jour férié chômé collectivement

Les heures de travail effectuées exceptionnellement un jour férié chômé collectivement dans l'entreprise bénéficient d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les éventuelles heures supplémentaires. Ces avantages ne se cumulent pas avec les majorations pour heures exceptionnelles le dimanche.

Article 2 Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche

2-1 Travail exceptionnel de nuit

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin bénéficient d'une majoration d'incommodité de 25 %.

2- Travail exceptionnel le dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficient d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant la majoration pour heure supplémentaire.

MAJORATION DES HEURES DE TRAVAIL

	25 %	50 %	100 %
Travail un jour férié chômé collectivement			X (1)
Travail un jour férié non chômé collectivement		X	
Heures de nuit exceptionnelles (22 h - 6 h du matin)	X		
Dimanche			X(1)

(1) incluant les éventuelles majorations pour heure supplémentaire.

Ces majorations ne sont pas cumulables entre elles.

N.F.

CH

JP

ly

EP

CHAPITRE VIII. OBLIGATIONS MILITAIRES

Les journées de "présélection militaire" sont indemnisées sur justificatifs dans la limite de 2 jours ouvrés.

Pour le salarié bénéficiant d'une ancienneté d'un an, le départ au service national ne constitue pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Pendant la durée du service national obligatoire, une allocation égale à 35 fois le minimum horaire garanti est versée mensuellement par la direction de l'établissement auquel appartient le jeune appelé.

Le salarié est réintégré, à moins que l'emploi qu'il occupait ou qu'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

La réintégration est conditionnée par une lettre d'intention envoyée au plus tard un mois après la fin du service national, soit sous forme d'une lettre remise au service du personnel, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. La réintégration se fait aux conditions analogues à celles du départ.

Si la réintégration n'est pas possible, la rupture du contrat de travail sera du fait de l'employeur, avec toutes les conséquences de droit (paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement) ; dans ce cas, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un an.

S'il n'y a pas de demande de réintégration formulée par le salarié dans le mois qui suit la fin prévue du service national, l'absence de demande de réintégration sera considérée comme démission avec toutes les conséquences de droit.

Pendant les périodes de réserve obligatoires non provoquées par l'intéressé, les appointements sont maintenus sur la base de l'horaire habituel pratiqué, déduction faite de la solde nette perçue.

CHAPITRE IX. VIE PUBLIQUE

Les chefs d'établissement arrêteront avec les intéressés les modalités particulières des congés pour qu'ils puissent exercer leur mission. Celles-ci seront consignées par écrit et signées des deux parties.

M.F.

ly ep CH

OP

V. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 Ancienneté

Pour l'application des mesures du présent accord l'ancienneté se définit comme suit :

- . Personnels sous contrat au moment de la fusion (12/07/89) :
ancienneté acquise à la date du transfert du contrat au titre de l'article L.122-12 du Code du Travail et temps écoulé depuis cette date.
- . Personnels embauchés postérieurement à la fusion :
 - . Temps écoulé depuis le début du contrat en cours
 - . Durée des contrats antérieurs - au sein de SEXTANT Avionique
- au sein des filiales de SEXTANT Avionique (sociétés dans lesquelles SEXTANT Avionique détient des participations supérieures à 50%).)
- . Ancienneté acquise au sens des Conventions de transfert entre SEXTANT et les deux sociétés mères dans le cadre d'une mutation concertée.
- . Au cas d'embauche après une mission d'un salarié intérimaire, conformément aux dispositions de l'article L.124-6 du code du travail, il sera tenu compte de la durée des missions effectuées à SEXTANT au cours des trois mois précédant cette embauche.

Article 2 Prise d'effet - champ d'application

L'avenant de renouvellement conclu le 21/12/90 expirant le 30/04/91 "le statut CROUZET" serait devenu seul applicable au 01/05/91 à l'ensemble des ex-entités. Par le présent accord les parties conviennent de lui substituer, ainsi qu'à l'ensemble des dispositions résultant tant d'accords ou de dispositions contractuelles que de régimes unilatéraux ou d'usages existants au sein des 4 ex-entités ayant constitué SEXTANT Avionique, les dispositions du présent accord.

Le présent accord prend effet au 01/05/91. L'ensemble des dispositions nouvelles résultant du présent accord est applicable au personnel de l'ensemble des établissements de la société SEXTANT Avionique présent au 30/04/91 ainsi qu'au personnel qui serait embauché à compter de cette date.

Article 3 Combinaison des dispositions de l'accord avec celles des textes légaux, réglementaires et conventionnels. Effet du présent accord.

Les dispositions des conventions collectives plus favorables que celles du présent accord demeurent applicables dans les établissements qui en relèvent. Pour apprécier si les avantages qu'elles apportent sont ou non supérieurs on compare pour chaque catégorie d'avantage, l'ensemble des dispositions de l'accord avec l'ensemble de celles de la convention collective apprécié par rapport à l'ensemble des salariés.

Les avantages du présent accord ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet qui résulteraient de l'application des textes des lois et règlements ou de toute disposition conventionnelle, de régime unilatéral, d'usage ou des contrats individuels de travail applicables au personnel de la société ou de l'établissement.

M.F.

M
EY
EH

OP

Pour les dispositions non prévues par le présent accord, seront applicables les dispositions résultant des conventions collectives en vigueur.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord constitue l'accord de substitution prévu par l'article L.132-8 du code du travail. En conséquence, toutes les dispositions figurant dans les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement qui étaient en vigueur à la date du 30/04/91 cessent de produire effet à compter de la signature du présent accord.

L'ensemble des avantages quelle que soit leur nature (conventionnelle, usage ou mesure unilatérale), existant selon les règles applicables au sein des 4 ex-entités et ayant pour objet l'un des objets cités dans les titres et articles ci-dessus, est supprimé à la date de conclusion du présent accord.

Article 4 Durée - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée Il pourra être dénoncé à tout moment unilatéralement par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

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

Article 5 Adhésion

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre. L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Article 6 Modalités de dépôt et publicité

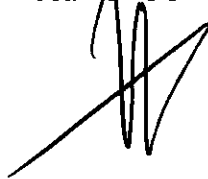
Le présent accord est établi en cinq exemplaires originaux (et sept copies) pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

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

Fait à Meudon, le 30. Avril 1991, en 5 exemplaires.

Pour la Direction de SEXTANT Avionique

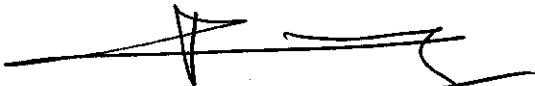
Le Président Directeur Général
Jean SEGUI



Pour la CFDT,
Monsieur Guy HETRU



Pour la CFTC,
Monsieur Patrick COURBIS



Pour la CGT / Force Ouvrière
Monsieur Nicolas FATTORE



Pour la CFE / CGC
Monsieur Gilles DIEZ



Pour la C.G.T
Monsieur René CAILLAUD

ANNEXES

CONVENTION	PRIMES. INDEMNITES. ALLOCATIONS DIVERSES		Harmonisation	
			Extension	Maintien
CADRES				
Prime annuelle ou 13ème mois				x
Prime d'ancienneté			x (a)	
Indemnités heures de voyage				x (c)
NON CADRES				
Prime annuelle ou 13ème mois				
Prime d'ancienneté			x (b)	
Prime d'outillage				
Prime d'équipement				x
Prime d'insalubrité				x
Prime de travaux insalubres				x
Prime de binoculaire				x
Prime de sautoire				x
Prime de lavage				x
Prime d'équipe			x	
Prime de panier			x	
selon accords des établissements (et à défaut selon CCT)				
CADRES ET NON CADRES				
Prime de programme et de rendement				x
Prime de foire-exposition				x
Prime d'astreinte (montant de 150 F. pour 1 semaine, dimanche inclus)				
Prime de brevet (prime de base + prime éventuelle de complexité, rédaction, participation)	x			
Prime d'assistance technique auprès de la clientèle				x (c)
Indemnité journalière de transport ex-SFENA d'Orly 1				x (1)
Indemnité de transport ex-SFENA (seulement Châtelleraut + Colomiers, Mérignac, Marienac) et ex-Thomson CSF/AVG (seulement Le Haillan et Blagnac)				x
Indemnité mensuelle d'éloignement ex-SFENA de Neuilly, Puteaux, Colombes transférés à Vitry en 1970				x
Indemnité pour perte de salaire des pompiers ex-Crouzet				x (1)
Prime risques incendie ex-Thomson CSF/AVG				x
Prime de médaille du travail (2 % du salaire de base mensuel/an d'ancienneté ; min. 150 F)	x (d)			
Primes de 20, 30, 40 ans d'ancienneté				x (2)
Aides pour perfectionnement professionnel				
Primes à caractère familial				
Prime de scolarité				x (3)
Prime allocation de naissance				x (3)
Prime allocation pour garde d'enfant				x (3)
Allocation de service militaire				x (3)
Prime de vol. de char	x (4)			
Allocation de départ en retraite				x (5)
Grilles de salaire				

- (a) Intégration de la valeur au 31/12/91 + majoration compensant la non évolution du montant de la prime.
- (b) Retour à la Convention Collective Territoriale (CCT) ; intégration de la différence entre le calcul selon la CCT et le montant au 30/04/91 ; avec majoration compensant la non évolution du montant de la prime.
- (c) Les conditions de déplacement au sein de la Société seront réexaminées par la Direction.
- (d) Cette prime sera revalorisée suivant les AG des non-cadres.
- (1) Pour l'ensemble des bénéficiaires au 30/04/91.
- (2) Non cumulable, chez THOMSON, avec les avantages de la Médaille d'Honneur du Travail..
- (3) Pour les personnels en ayant bénéficié au moins une fois au 30/04/91.
- (4) 35 fois le minimum horaire obligatoire (cf. chap. VIII, page 27).
- (5) Retour à la Convention Collective Territoriale.

CONVENTION

CONGES

Conges payés (en jours/an) Jours collectifs (en jours/an)	30 jours 2 jours (accord du 21/03/90)
Conges d'ancienneté NON CADRES Années d'ancienneté : 1 an 5 ans 10 ans 15 ans 18 ans et plus Conges d'ancienneté CADRES Années d'ancienneté : 1 an 2 ans 6 ans et plus	1 jour 2 jours 3 jours 4 jours 5 jours 2 jours 4 jours 5 jours
Conges pour enfant malade (- 12 ans) Conges pour enfant handicapé (- 15 ans au 30/04) Conges pour hospitalisation du conjoint Conges pour enfant à charge (- 21 ans au 30/04) Autorisation d'absence pour rentrée scolaire Congé exceptionnel pour déménagement Congé sabbatique Congé pour création d'entreprise Dispositions pour femmes enceintes Conges maternité et adoption Congé parental d'éducation et travail à temps partiel	2 jours par an par enfant 4 jours par an 1 jour " " 2 jours " " par enfant 1 heure " " (mesure cumulable pour l'entrée en 6ème et dans le primaire) 1 jour Art. L. 122-32-17 Art. L. 122-32-12 40 mn par jour (à partir du 3ème mois) maintien des appointements nets pendant le congé (sous déduction Sécurité Sociale et Indemnités Jour. Compl.) Art. L. 122-28-1
Conges pour événements familiaux Mariage du salarié Mariage d'un enfant Décès du conjoint Décès d'un enfant Décès du père ou de la mère d'un des 2 conjoints Décès d'un frère ou d'une sœur Décès d'un gendre, d'une bru Décès d'un beau-père, d'une belle-mère Décès d'un beau-fils, d'une belle-fille Décès d'un grand-parent du salarié Décès d'un petit enfant Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur Naissance ou adoption Absence pour maladie, accident Cure thermique Obligations militaires (présélection) Vie publique	5 jours ouvrés consécutifs, accolés au mariage (ou dans les 6 mois après le mariage) 2 jours ouvrés consécutifs, accolés au mariage 4 jours ouvrés 4 jours ouvrés 3 jours ouvrés 2 jours ouvrés 1 jour ouvré 1 jour ouvré 1 jour ouvré 1 jour ouvré 1 jour ouvré 1 jour ouvré 1 jour ouvré 3 jours ouvrés (dans les 15 jours entourant l'événement) justifiée par certificat médical envoyé dans les 48 h, indemnisée selon les conditions des conventions collectives applicables. Pas de délai de carence dans la limite de 3 jours pendant les congés payés hors prescription médicale dans le cadre du traitement d'une affection entraînant une incapacité de travail ; non indemnisée au titre maladie. 2 jours modalités particulières des congés arrêtés entre les chefs d'établissement et les intéressés.