

Guyancourt, le 18 décembre 1991
DPAS - JA/eb - n° 377

CONVENTION

concernant les dispositions
sociales relatives au Personnel
de THOMSON TRT DEFENSE de la
région parisienne

applicables au 1er Janvier 1992

+ Modifications suite à l'accord A.D.E.R.
(réduction du temps de travail)

[Handwritten initials]
F.S.J.
92 J.A.

[Handwritten initials]
M.A.D.

S O M M A I R E

PREAMBULE		3
CHAPITRE I	ALLOCATION ANNUELLE	4
CHAPITRE II	PRIME D'ANCIENNETE	6
CHAPITRE III	CONGES PAYES	6
CHAPITRE IV	CONGES DIVERS	9
CHAPITRE V	JOURS FERIES	14
CHAPITRE VI	ALLOCATIONS DIVERSES	15
CHAPITRE VII	DISPOSITIONS RELATIVES A L'ANCIENNETE	18
CHAPITRE VIII	DISPOSITIONS RELATIVES : - A LA MALADIE - AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE TRAJET - AUX CURES THERMALES	19
CHAPITRE IX	DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES ACCOMPLISSANT DES OBLIGATIONS MILITAIRES OU CIVILES	20
CHAPITRE X	PREAVIS DES MENSUELS NIVEAU I	21
CHAPITRE XI	DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI	22
CHAPITRE XII	RETRAITE	22
CHAPITRE XIII	PREVOYANCE	25
CHAPITRE XIV	DISPOSITIONS FINALES	25
ANNEXE 1	MODALITES DE RACCORDEMENT	

[Handwritten signatures and initials]
Z. A. M. P.

PREAMBULE

Le personnel de THOMSON TRT DEFENSE ayant deux origines, THOMSON CSF, d'une part, TRT d'autre part, il est apparu indispensable aux parties signataires d'arriver à un statut unique dans les Centres de la Société ayant du personnel en provenance des deux origines (GUYANCOURT et CLAMART).

La présente Convention sociale définit :

- d'une part, le statut applicable à compter du 1er Janvier 1992,
- d'autre part, les mesures transitoires sur certains points nécessaires, lorsqu'il y a, pour le personnel de l'une ou l'autre origine, un changement par rapport à ce qui était antérieurement applicable (Annexe 1).

1
F STJ MAD
22 7 A.

CHAPITRE I

ALLOCATION ANNUELLE

Article 1er : **BENEFICIAIRES**

Le personnel mensuel bénéficie, quelle que soit son ancienneté, d'une allocation annuelle dans les conditions définies aux articles suivants.

En ce qui concerne les ingénieurs et cadres, dont la rémunération est annualisée, cette allocation est intégrée dans le calcul de leur rémunération exprimée en valeur annuelle.

Article 2 : **MONTANT**

Le montant de l'allocation est fixé à un mois d'appointements de base, (salaire de base 38 heures 30 ou forfait à l'exclusion de la prime d'ancienneté), limité à l'horaire du centre ou déterminé contractuellement.

Article 3 : **DATES DE PAIEMENT**

L'allocation est payée en deux versements :

- . le premier, à titre d'acompte, avec le salaire du mois de Mai ; il correspond à 50 % de celui-ci ;
- . le solde, avec le salaire du mois de Novembre.

Article 4 : **ELEMENTS DE CALCUL**

1. Appointements de base

Les appointements à prendre en considération pour le calcul de l'allocation, sont ceux en vigueur au 30 Novembre de l'année en cours.

En cas de départ de la Société, le calcul est effectué sur la base des appointements en vigueur au moment du départ.

Pour les périodes incomplètes, le calcul se fait au prorata du temps de présence effectué au cours de la période de référence, selon la règle du 360e.

[Handwritten signatures and initials]
F.S.P.
M.A.D.
D.A.

2. Périodes de référence

Les périodes de référence à prendre en considération sont les suivantes :

- du 1er Décembre de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours, pour le paiement de l'acompte,
- du 1er Décembre au 30 Novembre, pour le paiement du solde.

3. Abattements

L'allocation annuelle a le caractère d'une rémunération. Elle n'est payée que pour autant que l'intéressé a perçu, pendant la période de référence, des appointements ou une indemnisation. Chaque journée non rémunérée ou non indemnisée donne lieu à un abattement, après une franchise de 45 jours en cas de maladie ou d'accident de trajet ; cette franchise est portée à 60 jours après 10 ans d'ancienneté et à 75 jours après 20 ans d'ancienneté. Ne donnent pas lieu à abattement :

- les absences pour accident du travail, quelle que soit leur durée,
- les congés de formation économique, syndicale et sociale prévus par la loi n° 85-1409 du 30 Décembre 1985,
- les congés de formation avec rémunération prise totalement ou partiellement en charge.

Pour chaque journée ayant donné lieu à abattement au cours de la période de référence allant du 1er Décembre au 31 Mai, il est opéré une déduction de 1/180e sur le montant de cette demi-part, considérée comme un acompte.

Lors du versement du solde de l'allocation, une régularisation est alors opérée en pratiquant une déduction de 1/360e par journée ayant donné lieu à abattement, au cours de la période allant du 1er Décembre au 30 Novembre.

Du montant de l'allocation annuelle ainsi déterminé est alors soustrait le montant de l'acompte versé en Mai.

Les règles prévues ci-dessus pour les salariés travaillant à temps complet sont également applicables aux salariés travaillant à temps partiel. Le calcul de l'allocation annuelle est basé sur le salaire contractuel. Aucun abattement n'est bien entendu pratiqué en ce qui concerne les jours non travaillés prévus au contrat.

Article 5 : **OBSERVATIONS**

Les sommes versées au titre de l'allocation sont traitées comme un élément de la rémunération. Elles sont donc assujetties aux cotisations et aux charges légales et conventionnelles.

[Handwritten signatures and initials]
SIX J
72 7. A
MAD
4

CHAPITRE II

PRIME D'ANCIENNETE

Article 6 : CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté du personnel mensuel est calculée conformément aux dispositions de la Convention Collective territoriale de la Métallurgie par application du tableau ci-après.

Ancienneté (années)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Taux (%)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

CHAPITRE III

CONGES PAYES

Article 7 : DROITS A CONGES ET PRINCIPES

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 n, au 31 Mai de l'année n + 1.
- La période de prise des congés s'étend du 1er Avril de l'année n + 1 au 31 Mai de l'année n + 2, étant entendu que 12 jours consécutifs au moins doivent être pris entre le 1er Mai et le 31 Octobre.
- 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 31 Mars de l'année n + 1, dans la limite des droits acquis à la date du départ en congé.

[Handwritten signatures and initials]
J.A.
M.P.

- des primes de rendement,
- des primes pour travail en équipe et de chef d'équipe,
- des indemnités d'expatriation et de dépaysement.

Doivent être exclues les primes qui correspondent à un risque exceptionnel réellement subi et qui ne joue plus durant l'absence pour congés payés et celles qui correspondent à des remboursements de frais.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L 223-2 du Code du Travail, l'indemnité est calculée selon la règle fixée ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû ; elle s'applique donc à l'intégralité des congés payés de toutes natures (congés légaux, conventionnels et contractuels), y compris notamment ceux prévus aux articles 11, 14, 15 et 18 ci-après.

Toutefois, l'indemnité prévue ci-dessus ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Dans ce cas, elle est calculée à partir du salaire gagné pendant la période précédant le congé et compte tenu de la durée du travail effectif de l'établissement.

Article 10 : REGULARISATION DES DROITS A INDEMNITE DE CONGES PAYES

Afin de simplifier les opérations relatives à la paie, les établissements régularisent les droits à indemnité de congés payés au mois de Juillet de chaque année sur la base du salaire dudit mois, quelles que soient les dates des périodes de prise de congés.

EXJ
M.A.P.
P.A.

CHAPITRE IV

CONGES DIVERS

Section 1 CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Article 11 : NOMBRE DE JOURS ACCORDES

1. Personnel mensuel : A la durée du congé annuel payé s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour ouvré pour 10 ans d'ancienneté dans la Société, 2 jours ouvrés pour 15 ans, 3 jours ouvrés pour 20 ans.

~~Lorsqu'ils réunissent la double condition de 45 ans d'âge et de 20 ans d'ancienneté, les personnels mensuels bénéficient de 4 jours ouvrés de congés payés supplémentaires.~~

2. Ingénieurs et cadres : Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire de :

- 2 jours ouvrés pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ~~3~~ 4 jours ouvrés pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

3. ~~Semaine exceptionnelle pour 33 ans d'ancienneté~~

~~Le personnel atteignant 33 ans d'ancienneté bénéficie de cinq jours ouvrés de congés payés à prendre obligatoirement dans l'année qui suit l'anniversaire et s'ajoutant aux droits acquis par ailleurs.~~

(sauf présents à TCO avant le 12/6/88)

Article 12 : DATE D'ACQUISITION DES DROITS A CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Les droits à congés payés supplémentaires pour ancienneté sont acquis dès la date anniversaire à laquelle les conditions d'âge et d'ancienneté sont remplies.

Handwritten notes:
S.I.A. - M.A.D.

Article 13 : MODALITES DE PRISE DES CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris dès acquisition des droits, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

**Section 2
CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Article 14 :

L'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés pour les événements familiaux prévus ci-dessous:

. Mariage du salarié 5 jours ouvrés consécutifs

Si un membre du personnel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficie néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

. Mariage d'un enfant	1 jour
. Décès	
- du conjoint	3 jours
- du concubin	3 jours
- d'un enfant	3 jours
- d'un parent	2 jours
- d'un grand-parent	1 2 jours
- d'un beau-parent	1 2 jours
- d'un grand-parent du conjoint	1 2 jours
- d'un frère ou d'une soeur	1 jour
- d'un petit-enfant	1 jour

Des délais de route peuvent être accordés lorsque les obsèques se déroulent dans une localité nécessitant une durée de transport importante.

. Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours ouvrés à l'occasion de la naissance d'enfant(s).

Ces jours de congés sont assimilés à des jours de travail effectif.

Handwritten signatures and initials:
F. X. S. MAD
S. - TA

Section 3
CONGES ACCORDES LIES AUX ENFANTS A CHARGE

Article 15 : CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES DES PERES ET MERES DE FAMILLE

1. Bénéficiaires

Les pères et mères de famille de plus de 21 ans au 30 Avril de l'année précédente et ayant des enfants à charge de moins de 16 ans au 30 Avril de l'année en cours bénéficient des congés supplémentaires définis dans le tableau ci-après *

2. Nombre de jours ouvrés accordés =

Ancienneté	Enfants à charge			
	1	2	3	4 et >4
+ d'1 an				1
+ de 2 à 5 ans			1	1
+ de 5 à 10 ans		1	1	1
+ de 10 à 15 ans	1	1	1	1
+ de 15 ans	1	2 1	2 1	1 1

Ces jours de congés payés supplémentaires s'ajoutent aux droits acquis au titre des congés de toutes natures (congé payé principal, congé supplémentaire pour ancienneté et congés exceptionnels pour événements familiaux). Ces jours de congés sont assimilés à des jours de travail effectif.

3. Date d'acquisition des droits

Les droits sont acquis dès que les conditions prévues ci-dessus sont réunies.

* Le cas des mères de famille de moins de 21 ans est réglé par les dispositions de l'article L 223-5 du Code du Travail.

Handwritten notes:
SJS MAD
ZL T.A

4. Modalités de prise des congés payés supplémentaires des pères et mères de famille

Les congés supplémentaires des pères et mères de famille peuvent être pris dès que les droits sont acquis, à n'importe quel moment, même avant épuisement du congé principal, en fonction des commodités, contraintes ou impératifs familiaux.

Article 16 : CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION

La salariée absente pour congé de maternité ou d'adoption survenant après un an de présence dans l'entreprise a droit au maintien de ses appointements pendant la durée légale de son congé. Pendant cette période l'intéressée perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Article 17 : ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Une autorisation d'absence rémunérée est accordée aux salariés père ou mère de famille dans la limite d'un plafond d'absences pour ce motif qui ne peut dépasser la durée de 5 jours ouvrés par année civile lorsque les conditions précisées ci-après sont remplies :

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

Lorsque le ou la salarié(e) n'est pas seul(e) pour élever son enfant, les absences liées aux maladies des enfants seront alternativement prises par l'un ou l'autre parent, dans la mesure où l'un et l'autre des parents bénéficie, de par le statut social de son entreprise de possibilités d'absences rémunérées.

[Handwritten signatures and initials]
JH J
RL 7 A
MAD

Section 4
AUTRES CONGES EXCEPTIONNELS

Article 18 : CONGE SPECIAL EN FAVEUR DES ANCIENS DEPORTES ET INTERNES

1. Bénéficiaires

Les membres du personnel titulaires de la carte de déporté ou d'interné de la Résistance ou de la carte d'interné ou de déporté politique, bénéficient d'un congé spécial.

2. Durée du congé

La durée du congé est fixée à une semaine civile. Il n'est pas possible de la fractionner, sauf dans le cas d'une nécessité impérative du service.

3. Date de prise de congé

Ce congé spécial, ayant pour objet de permettre aux bénéficiaires de se reposer en cours d'année, doit être pris obligatoirement entre le 1er Novembre d'une année et le 30 Avril de l'année suivante. Il est exclu qu'il soit accolé avec le congé annuel principal. Sa date doit être arrêtée en accord avec la Direction locale.

4. Observations

Ces jours de congé sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination des droits au congé annuel.

En cas de départ avant la prise du congé et quel qu'en soit le motif, aucune indemnité compensatrice n'est due au titre de ce congé spécial.

Les présentes dispositions ne peuvent se cumuler avec celles qui seraient édictées dans l'avenir par les règlements légaux et les Conventions Collectives, la formule la plus favorable étant seule retenue.

[Handwritten signatures and initials]
Z. TA. MAD
L.

Article 19 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR DEMENAGEMENTS

~~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.~~

C H A P I T R E V

JOURS FERIES

Article 20 : PRINCIPE

Tous les jours fériés tombant un jour ouvré sont chômés et payés sans conditions d'ancienneté.

Article 21 : PAIEMENT AU PERSONNEL MENSUEL DES JOURS FERIES TRAVAILLES

Le personnel mensuel appelé à travailler un jour férié reçoit application des dispositions de l'article 26 de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne.

Article 22 : INGENIEURS ET CADRES APPELES A TRAVAILLER UN JOUR FERIE

L'ingénieur ou le cadre appelé à travailler un jour férié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du temps de travail accompli, majoré de 50 %.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 3 mois.

C H A P I T R E VI

ALLOCATIONS DIVERSES

Article 23 : **ALLOCATIONS ACCORDEES A L'OCCASION DE LA DELIVRANCE DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL PAR LE MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES**

Les dispositions du présent article entreront en vigueur dès signature de la présente convention. Elles ne peuvent en aucun cas se cumuler avec celles prévues à l'article 24 ci-après.

A l'occasion de la délivrance des médailles d'honneur du travail par le Ministère des Affaires Sociales, des allocations sont attribuées aux personnels de la Société sous réserve qu'ils réunissent certaines conditions d'ancienneté acquise à THOMSON TRT DEFENSE ou dans une autre société et reprise par THOMSON TRT DEFENSE au titre du contrat en cours.

Ces allocations sont fixées comme suit :

- 1) Obtention de la **Médaille d'Honneur du Travail en Argent** (après 20 ans de travail chez 4 employeurs au plus) par des membres du personnel réunissant au moins 17 ans d'ancienneté :
 - 25 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait - prime d'ancienneté comprise - avec un minimum de 25 % du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du versement.
 - la même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 17 ans d'ancienneté, obtiennent une Médaille d'Honneur du travail d'un titre supérieur.
- 2) Obtention de la **Médaille d'Honneur du Travail en Vermeil** (après 30 ans de travail chez 4 employeurs au plus) par des membres du personnel réunissant au moins 25 ans d'ancienneté :
 - 100 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait - prime d'ancienneté comprise -.
 - la même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 25 ans d'ancienneté, obtiennent une Médaille d'Honneur du Travail d'un titre supérieur.

3) Obtention de la **Médaille d'Honneur du Travail en Or** (après 38 ans de travail chez 4 employeurs au plus) par des membres du personnel réunissant au moins 32 ans d'ancienneté :

- 100 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait - prime d'ancienneté comprise -.

- La même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 32 ans d'ancienneté, obtiennent une Médaille d'Honneur du travail d'un titre supérieur.

4) Obtention de la **Grande Médaille d'Or** (après 43 ans de travail chez 4 employeurs au plus) par des membres du personnel réunissant au moins 35 ans d'ancienneté :

- 100 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait - prime d'ancienneté comprise -.

Le versement des allocations dont il s'agit est effectué dès que la double condition d'obtention de la médaille et d'ancienneté dans l'entreprise est remplie.

Dans le cas où les conditions d'ancienneté visées ci-dessus ne sont pas réunies lors de l'obtention de la médaille, le versement de l'allocation correspondante est différé à la date de la réalisation desdites conditions d'ancienneté.

Pour les médailles de Vermeil (30 ans), d'Or (38 ans) et Grand Or (43 ans), la prime définie ci-dessus, peut être remplacée, à l'initiative du salarié bénéficiaire, par un mois de congés payés, ou 1/2 prime et 1/2 mois de congés.

Les dispositions de cet Article 23 concernant les médailles d'argent et de vermeil ne sont pas applicables au personnel d'origine TRT ayant déjà bénéficié des avantages liés au Jubilé de 25 ans.

Article 24 : ALLOCATION SPECIALE POUR ANCIENNETE

Les salariés qui ne rempliraient pas les conditions prévues à l'article 23 ci-dessus pour bénéficier de l'allocation pour médaille d'honneur du travail, ou qui renonceraient à solliciter la médaille d'honneur du travail à laquelle ils pourraient prétendre, auront la faculté d'opter pour le versement d'une allocation spéciale pour ancienneté selon les conditions indiquées ci-après :

- **20 ans d'ancienneté au sein du Groupe** : 1/5 ème des appointements mensuels de base, horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté compris.
- **30 ans d'ancienneté au sein du Groupe** : un mois de salaire correspondant à l'horaire du Centre, ou forfait, prime d'ancienneté comprise.
- **40 ans d'ancienneté au sein du Groupe** : un mois de salaire correspondant à l'horaire du Centre ou forfait, prime d'ancienneté comprise.

L'allocation spéciale pour ancienneté pour 30 ans et 40 ans définie ci-dessus, peut être remplacée, à l'initiative du salarié bénéficiaire, par un mois de congés payés, ou 1/2 prime et 1/2 mois de congés.

Les dispositions de cet Article 24 concernant les allocations pour 20 et 30 ans d'ancienneté Groupe ne sont pas applicables au personnel d'origine TRT ayant déjà bénéficié des avantages liés au jubilé de 25 ans.

Article 25 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE

Le régime des allocations de départ en retraite est unique pour toutes les catégories de personnel.

Ces allocations sont fixées comme suit :

- . un mois de salaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- . deux mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- . trois mois de salaire après 19 ans et 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- . trois mois et demi de salaire après 28 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- . quatre mois de salaire après 29 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- . quatre mois et demi de salaire après 38 ans d'ancienneté dans l'entreprise

... cinq mois de salaire après 39 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre l'ancienneté acquise à THOMSON TRT DEFENSE ou celle acquise dans une autre société et reprise par THOMSON TRT DEFENSE au titre du contrat en cours.

Enfin les dispositions de l'article 34 de l'avenant "Mensuel" à la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne s'appliquent aux personnels concernés dans la mesure où elles sont plus favorables que celles qui précèdent.

Le calcul de l'allocation dont il s'agit est effectué dans les mêmes conditions que celles prévues par la Convention Collective pour le calcul de l'indemnité de congédiement.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES A L'ANCIENNETE

ARTICLE 26 : DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble du personnel de la société quel que soit l'avenant à la Convention Collective de la Métallurgie qui les régit.

On entend par "ancienneté" le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, augmenté de :

- a) la durée des contrats de travail antérieurs dans la société THOMSON TRT DEFENSE
- b) la durée des contrats de travail accomplie dans la société THOMSON SA ou l'une de ses filiales, ainsi que dans un G.I.E. créé par l'une de ces sociétés
- c) la durée des contrats de travail souscrits dans une autre entreprise et reprise expressément par THOMSON TRT DEFENSE au titre du contrat en cours
- d) la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé à THOMSON TRT DEFENSE avant son recrutement par la Société
- e) les durées d'interruption du travail pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par le texte en cause.

Les périodes de suspension du contrat de travail en cours n'ont pas d'incidence sur la détermination de l'ancienneté.

DISPOSITIONS RELATIVES A LA MALADIE, AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL
OU DE TRAJET ET AUX CURES THERMALES

Article 27 : INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DES JOURS DE MALADIE ET
DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAJET

1. Personnels mensuels

Les personnels mensuels bénéficient, en matière d'indemnisation complémentaire, des jours de maladie et des absences pour accident de trajet, du régime prévu par l'avenant "mensuel" de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie de la Région Parisienne.

Cette indemnisation intervient, pour l'ensemble des personnels considérés, aux dates habituelles de paie.

2. Ingénieurs et Cadres

Les ingénieurs et cadres reçoivent application de l'article 16 de la Convention Collective du 13 mars 1972 modifiée.

Article 28 : INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DES ABSENCES POUR
ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES
SURVENUES DANS LA SOCIETE

Les personnels mensuels et ingénieurs et cadres sont indemnisés dans les conditions prévues par la Convention Collectives qui leur est applicable, mais sans conditions d'ancienneté.

Par ailleurs, lorsque les périodes conventionnellement indemnisées à 100 % (y compris l'indemnisation de la Sécurité Sociale) seront épuisées, la société complètera à 100 % :

- les périodes conventionnellement indemnisées à 75 % (y compris l'indemnisation Sécurité Sociale et éventuellement les prestations en espèces des Caisses de Prévoyance)
- les périodes pendant lesquelles les régimes de prévoyance prendront le relais (y compris l'indemnisation Sécurité Sociale) et ce, pendant une durée de :
 - . 5 mois pour une ancienneté de moins de 5 ans
 - . 6 mois pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans
 - . 7 mois pour une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans
 - . 8 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans.

Article 29 : CURES THERMALES

Lorsque la cure prescrite doit être effectuée en dehors du congé payé de l'intéressé, il est versé à celui-ci des indemnités égales à celles auxquelles il peut prétendre dans le cas d'absence pour maladie, sous réserve qu'il remplisse les conditions requises.

Il est précisé qu'il s'agit d'indemnités différentielles calculées comme si les indemnités journalières de l'assurance maladie continuaient d'être versées par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt du travail pour cure thermale.

La cure thermale non prescrite pour une date précise devra normalement être effectuée pendant le congé payé.

Si l'intéressé est dans l'impossibilité d'effectuer celle-ci pendant ses congés payés, il pourra bénéficier d'un congé sans solde.

le congé qui, exceptionnellement et sur décision du Directeur d'Etablissement, serait indemnisé à titre bénévole, s'imputera sur la durée d'indemnisation prévue pour la maladie.

C H A P I T R E I X

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALAIRES ACCOMPLISSANT
DES OBLIGATIONS MILITAIRES OU CIVILES

Article 30 : CONSEIL DE REVISION ET VISITE DE PRESELECTION

Les jeunes gens convoqués à l'occasion des conseils de révision bénéficient d'une autorisation d'absence sur justification. Cette absence est rémunérée comme si l'intéressé avait effectivement travaillé et entre en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

Les journées de "présélection militaire" pour l'orientation des futurs conscrits sont rémunérées normalement dans la limite de trois jours ouvrables au personnel ayant au moins trois mois d'ancienneté. L'intéressé reçoit la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué dans son service durant son absence, en fournissant au Service du Personnel le certificat de l'autorité militaire précisant la durée des épreuves subies.

Article 31 : SERVICE MILITAIRE OBLIGATOIRE

Tous les jeunes salariés présents dans la société lors de leur appel au Service National reçoivent trimestriellement une allocation forfaitaire.

Cette allocation est fixée, à la date de chaque versement trimestriel, à 40 fois le minimum garanti (MG), arrondie à la dizaine de francs supérieure. Elle est payée le premier jour de chaque trimestre civil par les soins du Comité d'Etablissement de rattachement, et remboursée à celui-ci par la Direction de l'Etablissement.

Article 32 : PERIODES MILITAIRES DE RESERVE OBLIGATOIRE OU DE REQUISITION PAR L'AUTORITE ADMINISTRATIVE EN MATIERE DE SECURITE CIVILE

Les appointements sont normalement payés au personnel pendant les absences dues aux périodes militaires de réserve obligatoires ou de réquisition en matière de sécurité civile par l'autorité administrative et non provoquées par les intéressés, déduction faite de la solde nette ou des indemnités de présence qu'ils auront touchées et qui devront être déclarées à leur Service du Personnel.

C H A P I T R E X

PREAVIS DES MENSUELS NIVEAU I

Article 33 :

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque pour les mensuels de niveau I est d'un mois, sauf cas de force majeure ou faute grave.

Le préavis réciproque d'un mois, prévu ci-dessus, dérogatoire à la Convention Collective, sera mentionné dans les contrats de travail.

En cas de licenciement intervenant après deux ans d'ancienneté, le préavis de deux mois s'applique dans les conditions prévues par la loi.

C H A P I T R E X I

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

Article 34 :

Toutes actions seront entreprises par la Direction en vue de limiter au maximum les conséquences des problèmes d'emploi susceptibles de se poser dans les Etablissements de la Société.

Outre les mesures prévues par les dispositions légales et conventionnelles, ces actions comporteront notamment :

- le reclassement prioritaire au sein de THOMSON TRT DEFENSE avec, si besoin est, une formation d'adaptation aux emplois disponibles ou prévisibles à court ou moyen terme
- en deuxième lieu, des recherches de reclassement à l'intérieur de la Société THOMSON SA et de ses filiales.
- enfin, en cas de non-aboutissement des efforts effectués en vue d'un reclassement interne, la Direction s'efforcera de proposer au personnel touché par une mesure de suppression d'emploi une solution lui permettant de se réemployer au mieux à l'extérieur du Groupe.

L'application des dispositions ci-dessus fera, de toute façon, l'objet d'une discussion avec les instances représentatives en vue de leur contrôle et de la mise en place de mesures plus adaptées à chaque entité.

C H A P I T R E X I I

RETRAITE

Article 35 :

Le personnel de la Société est affilié :

- pour le régime ARRCO, qui concerne toutes les catégories de personnel, à l'UIRIC
- pour le régime AGIRC, qui ne concerne que certaines catégories de personnel, à la CAISSE HAUSSMANN.

Article 36 :

Les règles d'affiliation sont les suivantes :

CATEGORIES DE PERSONNEL	COTISATIONS CONTRACTUELLES (1)	REGIME
MENSUELS Niveau I.1 à Niveau IV.1	UIRIC 6,85 % sur T1 + T2 dont Société : 4,11 % dont Salarié : 2,74 %	ARRCO
MENSUELS Niveau IV.2 à Niveau V.1	UIRIC 5,25 % sur T1 dont Société : 3,15 % dont Salarié : 2,10 % CAISSE HAUSSMANN 12 % sur T2 dont Société : 8 % dont Salarié : 4 % + cotisation fixe de 2,65 % de T1 répartie par moitié entre la Société et le salarié + garantie minimum 4% T1+T2	ARRCO AGIRC
MENSUELS Niveau V.2- V.3 et INGENIEURS et CADRES	UIRIC 6 % sur T1 dont Société : 3,6 % dont Salarié : 2,4 % CAISSE HAUSSMANN 16 % sur T2 + T3 dont Société : 10 % dont Salarié : 6 % + garantie minimum 4 % T1+T2	ARRCO AGIRC

(1) Les taux indiqués ci-dessus sont les taux contractuels qui génèrent les points de retraite. Les cotisations réelles sont calculées en multipliant le taux contractuel par le quantum d'appel en vigueur qui est, pour 1992, à l'AGIRC 117 % et à l'ARRCO 125 %.

Les taux de cotisations en régime ARRCO correspondent au taux moyen pondéré applicable au personnel des 2 origines THOMSON-CSF et TRT.

F. J. J.
M. A. D.

Article 37 :

A titre dérogatoire, le personnel d'origine THOMSON-CSF présent dans la société le 31 décembre 1991 constituera, à compter du 1er janvier 1992 pour les catégories ci-après, un "groupe fermé" en régime ARRCO. Il continuera à cotiser dans les conditions antérieures dérogatoires par rapport aux règles actuelles, auprès de ses caisses d'origine.

CATEGORIES DE PERSONNEL	COTISATIONS CONTRACTUELLES
MENSUELS Niveau I.1 à Niveau III.1	IREPS 6 % sur la totalité de la rémunération (assiette minimum: Plafond de cotisations de la Sécurité Sociale) dont Société : 3,6 % dont Salarié : 2,4 %
MENSUELS Niveau III.2 à Niveau IV.1	CGIS 8 % sur la totalité de la rémunération (assiette minimum : Plafond de cotisations de la Sécurité Sociale) dont Société : 4,8 % dont Salarié : 3,2 %
MENSUELS Niveau IV.2 à Niveau V.1	CGIS 6 % sur T1 dont Société : 3,6 % dont Salarié : 2,4 % CAISSE HAUSSMANN 12 % sur T2 dont Société : 8 % dont Salarié : 4 % + cotisation fixe de 2,65 % de T1 répartie par moitié entre la société et le salarié + garantie minimum 4 % T1 + T2
MENSUELS Niveau V.2 - V.3 et INGENIEURS et CADRES	CGIS 6 % sur T1 dont Société : 3,6 % dont Salarié : 2,4 % 2 % sur T2 dont Société : 1,2 % dont Salarié : 0,8 % CAISSE HAUSSMANN 16 % sur T2 + T3 dont Salarié : 10 % dont Salarié : 6 % + garantie minimum 4 % sur T1 + T2

Handwritten notes:
L. J. J. M. A. C.
7/1/92

ANNEXE 1

MODALITES DE RACCORDEMENT

Article 1 : ALLOCATIONS ANNUELLES

Cas du personnel mensuel ex TRT qui bénéficiait d'une "gratification" non garantie

Pour les salariés, qui en 1990 et 1991 ont eu des gratifications dépassant un mois de salaire, 1/12e de la fraction de cette gratification dépassant 1 mois (moyenne sur 2 ans), sera incorporé dans les appointements de Janvier 1992, et les intéressés en seront personnellement prévenus.

Exemple :

- si gratification 1990 : 8 500 F pour des appointements de décembre 1990 de 8 200 F,
- si gratification 1991 : 9 000 F pour des appointements de décembre 1991 de 8 600 F,

La somme à incorporer dans les appointements annuels serait de :

$$\frac{(8\ 500 - 8\ 200)}{2} + \frac{(9\ 000 - 8\ 600)}{2} = \frac{300}{2} + \frac{400}{2} = 350 \text{ F/an,}$$

soit 29,17 F par mois

Article 2 : CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Pour le personnel mensuel d'origine TRT qui, du fait du calcul différent de la prime en fonction du nombre d'années d'ancienneté, bénéficie au 1 Janvier 1992, d'une prime d'ancienneté supérieure à celle résultant du calcul de l'Article 6, la prime sera maintenue à son niveau atteint au 1er Janvier 1992, jusqu'à ce que ce montant soit dépassé par le montant résultant du calcul de l'Article 6.

[Handwritten signatures and initials]
S. J. A. MAD

Article 3 : **INDEMNITES DE CONGES PAYES**

Pour le personnel mensuel ex-THOMSON CSF pour lequel l'assiette du dixième servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés comprenait "l'allocation annuelle", une compensation sera accordée selon les modalités ci-après :

Les salaires des Mensuels, au 1er janvier 1992 seront majorés d'une somme égale à la rémunération de base de décembre 1991 divisée par 120.

A titre d'exemple : une personne ayant des appointements bruts de base de 10.000 F en décembre 1991, et qui aurait pu avoir dans l'ancien système un 1/10ème congé payé majoré de 1000 F, aura aux lieu et place, une majoration de ses appointements mensuels de 84 F au 01/01/1992.

Article 4 : **ALLOCATIONS ACCORDEES A L'OCCASION DE LA DELIVRANCE DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL PAR LE MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES**

Pour le personnel d'origine TRT ayant entre 21 et 25 ans d'ancienneté en 1992 et qui n'a pas bénéficié du "Jubilé TRT", il percevra en 1992 l'allocation prévue à l'Article 23 - 1) de l'accord, du fait qu'il doit attendre 30 ans au lieu de 25 pour bénéficier de l'Article 23 - 2.

Article 5 : **REGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX DU PERSONNEL EX TRT**

En attendant que soit défini le régime de prévoyance prévu à l'article 38 de l'accord, le personnel d'origine TRT sera affilié à la CAISSE HAUSSMANN dans les conditions suivantes:

Il y aura une couverture obligatoire (régime de base) pour laquelle la cotisation globale est au 1er janvier 1992 :

1,55 % du salaire brut T1 + T2
dont Société : 0,85 %
dont Salarié : 0,70 %

Par ailleurs, le personnel pourra, à titre individuel, compléter le régime obligatoire par une option entièrement à sa charge.