

**ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS  
AU SEIN DE THALES SYSTEMES AEROPORTES**

Entre :

THALES Systèmes Aéroportés, Société Anonyme au capital de 184 445 120 EUR dont le Siège Social est situé au 2, avenue Gay Lussac – 78851 Elancourt Cédex, représentée par Monsieur Michel KELLER, Directeur des Affaires Sociales et des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée par :

La CFE/CGC, représentée par : *H. TAUSKY*

La CFTC, représentée par : *ALAIN GUERINARD*

La CGT, représentée par :

FO, représenté par : *Gilles BERTRAND*

SUPPer, représenté par :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Le présent accord de Compte Epargne temps (CET) est conclu dans le cadre de l'article L 227-1 du Code du Travail et de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie (article 11.1).

Son objectif est de favoriser le départ en congé de salariés, désireux de concrétiser un projet personnel ou professionnel particulier au cours de leur carrière en le finançant par la capitalisation de jours et d'éléments de rémunération convertis en jours au sein d'un CET.

*KL*

*GB*

*HT*

La possibilité d'affecter des jours de repos et des éléments de rémunération dans le CET est limitée par les dispositions du présent accord, afin de garantir les conditions fixées en matière d'embauche et de réduction effective du temps de travail dans l'accord de réduction du temps de travail signé le 28 novembre 2000.

### **ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES**

La possibilité d'ouvrir un CET est offerte sur la base du volontariat, aux salariés de THALES Systèmes Aéroportés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de première alimentation du compte.

### **ARTICLE 2 – SALARIES TITULAIRES D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS (ACCORD DU 9 JUIN 1995 MODIFIE)**

Pour ouvrir un nouveau CET répondant aux conditions du présent accord, les salariés d'ores et déjà titulaires d'un CET, en application de l'accord du 9 juin 1995 modifié, pourront y reverser, totalement ou partiellement, les droits acquis précédemment, et bénéficieront des nouvelles dispositions.

Les salariés, titulaires d'un CET et ne souhaitant pas ouvrir un nouveau compte, devront clôturer celui en cours, dans le délai de 3 mois suivant la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une liquidation totale, ils ne pourront de nouveau prétendre bénéficier des dispositions du présent accord qu'après un délai de 2 ans suivant la clôture de leur CET.

La clôture du CET peut, selon le choix du salarié, donner lieu à :

- la prise des congés épargnés selon une planification répartie au maximum sur 6 ans avec l'accord de la direction des Ressources Humaines de l'établissement,
- le versement d'une indemnité correspondant à l'épargne capitalisée, sur la paye du mois suivant la demande écrite du salarié.

### **ARTICLE 3 - DEMANDE D'OUVERTURE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS**

La demande d'ouverture du CET sur la base du volontariat doit être adressée par écrit à la direction des Ressources Humaines de l'établissement. Cette demande peut intervenir à tout moment dans l'année.

Lors de cette ouverture :

- le salarié indiquera les premiers éléments qu'il entend affecter sur son CET.
- le salarié de 50 ans ou plus précisera, de surcroît, s'il entend financer ou non un congé de fin de carrière. Ce choix devra être confirmé dans un délai maximum de 5 ans.

MM B.

GB.

FT

## **ARTICLE 4 – OBJET DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **4.1 - Congé de fin de carrière**

Ce congé doit permettre aux salariés âgés de 50 ans minimum d'envisager un départ anticipé et de quitter l'entreprise en ayant capitalisé des jours de repos qui leur permettront de prendre un congé rémunéré totalement ou partiellement.

### **4.2 – Autres congés**

La capitalisation de jours de repos peut permettre également aux salariés, quel que soit leur âge, de prendre un congé totalement ou partiellement rémunéré, dans les hypothèses suivantes :

- Congé spécifique lié à un projet personnel,

Ce congé aura une durée minimum de 2 semaines et une durée maximum de 2 ans,

- Congé parental, passage à temps partiel pour soigner un enfant malade, accidenté ou gravement handicapé, dans le cadre des articles L 122-28-1 et L 122-28-9 du Code du Travail,
- Conclusion d'un forfait jour réduit ou passage à temps partiel dans les conditions fixées par l'accord de réduction du temps de travail de THALES Systèmes Aéroportés signé le 28 novembre 2000.

## **ARTICLE 5 – ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **5.1 – Règles générales**

Peuvent être affectés dans le CET pour le financement de l'ensemble des congés mentionnés à l'article 4 du présent accord :

- Les congés payés légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours ouvrés par an,
- Tout ou partie des reliquats d'heures liés à l'horaire variable acquis durant l'année 2000.
- Les jours de RTT attribués au titre de l'année 2000, laissés à la libre disposition du salarié.
- Pour le salarié ayant opté pour le congé de fin de carrière, cinq jours maximum de réduction du temps de travail laissés à sa libre disposition .
- Tout ou partie des compléments de salaire suivants : 13<sup>ème</sup> mois, bonus sur objectifs, primes,
- Tout ou partie de la prime d'intéressement, sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise,

L'ensemble des éléments servant de base à l'alimentation du CET sont soumis à cotisations et imposables au moment de leur liquidation éventuelle.

### **5.2 – Versement de l'indemnité de départ à la retraite dans le cadre du congé de fin de carrière**

Dans la perspective de ce congé de fin de carrière, tout salarié de plus de 50 ans peut affecter sur son CET tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite,

Le montant de l'indemnité est calculé, selon le salaire en vigueur au moment du départ en congé de fin de carrière, comme si le salarié avait exercé son emploi jusqu'à la date où il aurait bénéficié d'une retraite à taux plein. L'affectation n'est définitive qu'à la date effective du départ en congé de fin de carrière.

En conséquence, si le salarié ne faisait pas valoir, pour quelque raison que ce soit, son droit au congé, l'indemnité serait réputée ne jamais y avoir été affectée.

Lors de la prise du CET, le salarié bénéficie de la même couverture sociale que s'il était resté en activité (prévoyance, retraite).

### **5.3 - Demande d'affectation sur le CET**

S'il souhaite affecter ses jours de congés payés de l'année en cours (congés payés acquis du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1), le salarié doit en faire la demande au cours du premier trimestre de l'année N + 1.

S'il souhaite affecter tout ou partie du 13<sup>ème</sup> mois de l'année N + 1, le salarié doit en faire la demande dans la première quinzaine du mois de décembre de l'année N. Ce choix peut être révisé en cas de force majeure.

### **5.4 – Limitation des éléments affectés au CET**

#### 5.4.1 – Limitation de l'affectation en jours de repos

Le salarié ne peut affecter sur le CET

- plus de 10 jours ouvrés maximum par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, hors jours RTT attribués au titre de l'année 2000 et reliquat d'heures liés à l'horaire variable acquis durant l'année 2000,
- plus de 15 jours ouvrés maximum par an pour le salarié ayant opté pour le congé de fin de carrière hors jours RTT attribués au titre de l'année 2000 et reliquat d'heures acquis durant l'année 2000.

#### 5.4.2 – Limitation de l'affectation en numéraire

Le pourcentage des éléments affectés au CET ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au cours de l'épargne au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

### **5.5 – Abondement de l'entreprise**

Les droits cumulés dans le CET pour le financement du congé de fin de carrière feront l'objet d'un abondement de l'entreprise à hauteur de 50 %, sous réserve que le salarié ne renonce pas à prendre effectivement ce congé.

## **ARTICLE 6 – DELAI D'UTILISATION**

### **6.1 – Congé de fin de carrière**

Le congé de fin de carrière doit être pris dans la (les) dernière(s) année(s) d'activité du salarié, en fonction des droits à congés épargnés. Le salarié doit observer un délai de prévenance minimum de 6 mois précédant la date souhaitée de début du congé.

La date de rupture du contrat s'impose au salarié : elle s'entend au plus tard à l'âge où le salarié remplit l'ensemble des droits pour bénéficier d'une retraite Sécurité Sociale à taux plein, et au plus tard à 65 ans.

## **6.2 – Autres congés**

Pour les congés autres que le congé de fin de carrière, le salarié doit utiliser le CET dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un droit à congés égal à la durée minimale fixée à 2 semaines (Cf. article 4.2).

Pour les salariés reversant, en totalité ou partiellement, leurs droits précédemment acquis en application de l'accord du 9 juin 1995 modifié (cf. article 2), sur un nouveau CET, le délai de 5 ans court à compter de l'ouverture de ce dernier sous réserve que ces jours épargnés soient supérieurs à 2 semaines (Cf. alinéa ci-dessus).

Le salarié doit observer un délai de prévenance d'au moins 3 mois avant la date de départ en congé souhaitée. Sa demande ne pourra être différée, au motif d'un impératif de service, qu'une seule fois, dans la limite de 6 mois, à l'exception d'un congé pris dans le cadre de l'article L 122-28-9 du Code du Travail prévoyant un délai minimum de 15 jours.

Pour tout congé supérieur à 6 mois, le salarié devra impérativement informer par courrier la direction des Ressources Humaines de son établissement, de sa date de reprise et au moins 3 mois avant la dite échéance.

## **ARTICLE 7 – REPRISE DU TRAVAIL APRES LE CONGE**

### **7.1 – Congé de fin de carrière**

Le congé de fin de carrière précède exactement le départ à la retraite du salarié, celui-ci ne pouvant invoquer aucun droit à être réintégré à l'issue du congé.

### **7.2 – Autres congés**

Le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire, prioritairement dans son établissement d'origine, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## **ARTICLE 8 – GESTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **8.1 – Conversion en temps des primes et compléments de salaire affectés au Compte Epargne Temps**

Les éléments affectés au CET sont convertis en temps dans les conditions suivantes :

#### **8.1.1 - Salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

Pour ces salariés tout élément de rémunération affecté au compte est converti en journée entière, sur la base d'un horaire moyen de 35 heures.

Les éventuels reliquats liés à la conversion des éléments de rémunération en journée entière seront reversés sur la paye du mois suivant.

### 8.1.2 - Salariés dont le temps de travail est décompté en jours et sans référence horaire

Pour ces salariés, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur, équivalente à 1/22<sup>ème</sup> du salaire mensuel.

Les éventuels reliquats liés à la conversion des éléments de rémunération en journée entière seront reversés sur la paye du mois suivant.

### **8.2 – Valorisation des éléments affectés au Compte Epargne Temps**

La valeur des éléments affectés suit l'évolution du salaire de l'intéressé. Ainsi, lors de la prise du congé, l'indemnisation du salarié est faite sur la base du salaire perçu au moment du départ.

### **8.3 – Information du salarié**

Le compte des jours épargnés sera tenu par l'employeur, qui communiquera chaque année au salarié un état comportant :

- Le solde de l'année N-1,
- Le détail par nature de l'épargne de l'année N,
- Le cas échéant, le détail des jours pris au cours de l'année N,
- Le solde de l'année N.

Les salariés pourront également connaître à tout moment l'état de leur compte auprès de la Direction des Ressources Humaines de leur établissement.

A ce titre, les frais de gestion du CET seront pris en charge par la Société THALES Systèmes Aéroportés.

## **ARTICLE 9 – PRISE DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **9.1 – Indemnisation du congé**

Le salarié bénéficie pendant son congé, dans la limite du nombre de jours épargnés, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire à taux plein en vigueur au moment de son départ. Cependant, le salarié peut choisir de prolonger son congé pour une durée supérieure au nombre de jours épargnés. Dans cette hypothèse, l'indemnisation du salarié pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, sur la base d'un pourcentage du salaire à taux plein en vigueur au moment de son départ en congé.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise et donne lieu au versement de cotisations dans les mêmes conditions que ces derniers.

La période indemnisée au titre de ce congé prend en compte l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception du BSO et des éventuelles primes exceptionnelles.

Par ailleurs, la période de prise de congés dans le cadre d'un Compte Epargne Temps n'ouvre pas droit à congés payés, sauf pour la partie constituée par l'épargne des jours de congés payés légaux et conventionnels, des jours de réduction du temps de travail et des reliquats d'heures de l'année 2000.

MA H.

GB.

HT

Enfin, l'indemnisation pendant le congé permet aux salariés de cotiser aux régimes de retraite et de prévoyance, sur la base de la rémunération versée.

### **9.2 – Interruption du congé (hors congé de fin de carrière)**

Le salarié en congé peut, à sa demande, en cas d'impératifs majeurs appréciés par la direction des Ressources Humaines, réintégrer avant l'échéance initialement convenue du congé, l'emploi qu'il occupait précédemment, ou un emploi équivalent, avec une rémunération équivalente. Dans ce cas, les droits acquis dans le cadre du CET et non utilisés restent acquis à son compte.

## **ARTICLE 10 – CLOTURE ET TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **10.1 - Clôture du compte**

Le salarié peut demander à tout moment la clôture de son compte.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur celui-ci.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut demander par écrit à la Direction des Ressources Humaines la liquidation de son compte dans les mêmes cas que ceux visés aux articles L 442-7 alinéa 3 et R 442-17 du Code du Travail, permettant le déblocage anticipé de la participation aux résultats de l'entreprise. Dans ce cas, un nouveau compte ne pourra être ouvert avant l'expiration d'un délai de carence de 3 ans.

Pour les salariés âgés de 50 ans ou plus désireux d'ouvrir un congé de fin de carrière, la liquidation volontaire de leur Compte Epargne Temps en cours n'entraînera pas l'application du délai de carence de 3 ans.

### **10.2 - Transfert du compte**

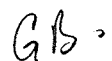
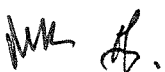
En cas de transfert dans une autre société du groupe THALES, le solde du compte du salarié sera par principe, à sa demande expresse, transmis au nouvel employeur, sous réserve de l'existence en son sein d'un accord sur le CET.

## **ARTICLE 11 - DUREE DE L'ACCORD / REVISION / DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires en respectant un préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du Code du Travail.

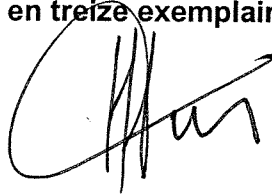


## ARTICLE 12 - FORMALITES

Conformément à l'article L 132-10 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Montigny-Le-Bretonneux et du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à Elancourt le 3 mai 2001, en treize exemplaires originaux.


Michel Keller  
Directeur des Affaires Sociales  
et des Ressources Humaines



La CFDT :

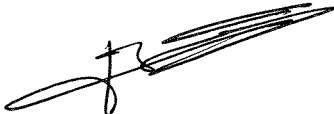
La CFE/CGC :



La CFTC : GUERIN 

La CGT :

FO :



SUPPer :