

**Accord relatif à la mise en œuvre**  
**des mesures**  
**de Gestion Active de l'Emploi**  
**au sein de THALES Systèmes Aéroportés**

**Entre :**

La Société THALES Systèmes Aéroportés, société anonyme au capital de 184 445 120 euros, dont le siège social est situé 2, avenue Gay Lussac, 78851 Elancourt Cedex, représentée par Monsieur Guy MARCINIAK, en qualité de Directeur du Développement Social, agissant par délégation du Président Directeur Général,

**D'une part,**

**Et :**

Les Organisations syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée par : *D. Floch*

La CFE-CGC, représentée par : *D. Bouand D. Leu*

La CFTC, représentée par : *Hervé TORD*

La CGT, représentée par :

FO, représentée par : *Jean Luc NAUBUISSE*

SUPPer, représenté par :

**D'autre part,**

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

SOMMAIRE

<b><u>PREAMBULE</u></b>	<b>3</b>
<b><u>ARTICLE 1 – LES MESURES</u></b>	<b>4</b>
1.1. La Mise à disposition sans obligation permanente d'activité	4
1.2. Le Recours au temps choisi	6
1.3. La formation	7
1.4. La Mobilité interne	7
<b><u>ARTICLE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES</u></b>	<b>7</b>
2.1. Principales missions de l'EPPI	8
2.2. L'Accompagnement individualisé des salariés	8
<b><u>ARTICLE 3 – LE SUIVI</u></b>	<b>9</b>
3.1. Les Commissions de suivi locales	9
3.2. La Commission de suivi centrale	10
<b><u>ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GENERALES</u></b>	<b>11</b>
ANNEXE 1	13

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten initials and signature*

## Préambule

Le 23 novembre 2006, un accord Groupe a été signé entre la Direction du Groupe THALES et les Organisations Syndicales représentatives (à l'exception de FO), au niveau du Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation.

Cet accord Groupe, conclu au sens de l'article L. 132-19-1 du Code du travail, est entré en vigueur au sein de THALES Systèmes Aéroportés à l'issue de la consultation de son Comité Central d'Entreprise le 14 décembre 2006.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Loi de Cohésion sociale du 18 janvier 2005 et notamment de l'article L.320-2 du Code du travail.

L'anticipation des évolutions d'emploi au sein de THALES Systèmes Aéroportés s'appuie sur :

- la gestion prospective des emplois avec un objectif à fin 2008 de former ou recruter 100 personnes pour de nouveaux emplois en contrepartie d'autant de mouvements ou de mobilités,
- la mise en œuvre de mesures spécifiques temporaires devant apporter des solutions adaptées aux personnes concernées par l'évolution de la structure à hauteur de 144 emplois.

Son objet est de miser sur l'Anticipation par le recours à une gestion anticipée et active de l'emploi permettant ainsi d'éviter de recourir à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.


En application des dispositions du chapitre 3 de l'Accord Groupe, et après concertation au niveau de la Commission Anticipation Centrale Groupe, la Direction de THALES Systèmes Aéroportés a engagé une procédure d'information et de consultation sur un projet dit de « Livre IV d'anticipation » portant sur les perspectives économiques, leurs effets sur l'emploi et l'opportunité de mettre en œuvre une Gestion Active de l'Emploi.

Le Comité Central d'entreprise a été consulté sur les perspectives économiques et leurs effets sur l'emploi lors de la réunion du 7 juin et s'est prononcé majoritairement en faveur de l'opportunité de mise en œuvre du dispositif de Gestion Active de l'Emploi prévu par le chapitre 3 de l'Accord Groupe lors de la réunion du 28 juin 2007.

Dans ce cadre, la Direction de THALES Systèmes Aéroportés et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies le 12 avril, le 22 mai, le 3 juillet et le 13 septembre 2007, afin de discuter des problématiques particulières et des spécificités liées à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de THALES Systèmes Aéroportés.

Dans le respect des engagements réciproques inscrits dans l'Accord Groupe, les parties signataires s'engagent à ce que les négociations ne modifient pas l'équilibre défini sur les dispositifs et mesures d'accompagnement prévus par l'Accord Groupe.

L'objectif du présent Accord est de préciser les mesures d'accompagnement prévues par le Chapitre III de l'Accord Groupe (1), de mettre en place une structure d'accompagnement des salariés (2) et de fixer les conditions de suivi de l'ensemble du dispositif (3).



## ARTICLE 1 – LES MESURES

A l'issue de la consultation des instances représentatives du personnel de THALES Systèmes Aéroportés, une période de gestion active de l'emploi s'ouvrira jusqu'au 31 décembre 2008.

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront des mesures proposées au chapitre 3 de l'accord Groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation, auxquelles sont apportées les précisions suivantes.

### 1.1. LA MISE A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D'ACTIVITE

#### **- Salariés bénéficiaires :**

Le nombre de mises à disposition sans obligation permanente d'activité proposées aux salariés de la société THALES Systèmes Aéroportés sera de 100 pour la période définie ci-dessus.

Accéderont au dispositif par ordre de priorité les personnes suivantes :

1. Les salariés appartenant à la famille professionnelle, à l'unité et au site concernés par une adaptation de la structure ; ces trois conditions étant cumulatives.
2. Les salariés n'entrant pas dans la situation visée au 1. ci-dessus, et dont l'entrée dans le dispositif permettra de proposer une solution adaptée au problème d'emploi de salariés relevant du point 1.
3. Les salariés relevant d'une famille professionnelle identifiée par la Commission Centrale Emploi Formation comme étant en décroissance.
4. Les salariés n'entrant pas dans la situation visée au 3. ci-dessus, et dont l'entrée dans le dispositif permettra de proposer une solution adaptée au problème d'emploi de salariés relevant du point 3.

Enfin, en cas de nécessité de départager plusieurs salariés éligibles, ceux qui pourront bénéficier du dispositif seront ceux dont l'examen du dossier fera apparaître qu'ils resteront le moins longtemps dans le dispositif, hors situations individuelles spécifiques.

#### **- Conditions d'éligibilité :**

Le dispositif sera ouvert aux salariés volontaires pouvant liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale et des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de leur date d'entrée dans le dispositif.

Le salarié sera éligible au dispositif s'il remplit les conditions au plus tard le 31 décembre 2008.

Le report d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité tel qu'il est prévu aux articles C.2.2. et C.2.3. de l'accord Groupe n'aura pas d'effet sur la date à laquelle les conditions d'éligibilité des salariés seront appréciées.



**- Salariés non éligibles :**

Les salariés réunissant les conditions d'éligibilité, qui seront en mesure de liquider une retraite à taux plein au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ne pourront pas bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

Les salariés qui liquideraient leur retraite en 2008 se verraient appliquer le barème des indemnités de retraite équivalent à celui de l'Annexe 3 de l'Accord Groupe.

**- Médaille du travail :**

Les salariés mis à disposition sans obligation permanente d'activité continueront à bénéficier des dispositions applicables en matière d'attribution de la médaille du travail et de l'allocation qui en résulte.

**- Régime de retraite et prévoyance**

Les modalités de prise en charge des cotisations aux régimes de retraite et à la prévoyance pendant la période de mise à disposition sont celles de l'Accord Groupe (article C.2.4 p.29).

Toutefois, les salariés dont le revenu brut mensuel en MAD est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale et qui continueront de cotiser à l'assurance vieillesse sur leur salaire temps plein bénéficieront d'une aide supplémentaire correspondant à la cotisation salariale à l'assurance vieillesse calculée sur la différence entre le revenu brut en MAD (calculé sur la base du 12<sup>e</sup> annuel) et :

- soit le 12<sup>e</sup> du salaire annuel temps plein si celui-ci est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale
- soit le plafond mensuel de la sécurité sociale si le 12<sup>e</sup> du salaire annuel temps plein est supérieur.

(voir annexe 1).

Cette aide sera multipliée par le nombre de mois passés dans le dispositif de MAD et versée en une fois sur le mois d'entrée dans le dispositif. Elle sera soumise à charges sociales et impôt sur le revenu.

Un bilan individuel sur ce point sera fait pour chacun des salariés concerné à la fin de sa période de Mise à Disposition.

**- Régime de dépendance :**

Ils pourront également continuer à bénéficier du régime de dépendance. La Société prendra à sa charge la cotisation patronale, le salarié conservant à sa charge la cotisation salariale et les cotisations optionnelles éventuellement souscrites.

**- Décès du salarié :**

En cas de décès avant le terme de la période de mise à disposition, l'avance sur l'indemnité de mise à la retraite restera acquise aux ayants-droit du salarié.

JF DF QM H

JLJ M

**- Salariés à temps partiel :**

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de référence servant de base au calcul des 65% sera le salaire reconstitué à 100%. L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base.

**- Calendrier :**

Les salariés concernés par l'évolution de la structure et intéressés par le dispositif devront déposer leur candidature auprès de leur RRH au plus tard le **30 septembre 2007**.

Un courrier accusant réception de la candidature et validant l'éligibilité sera remis au salarié.

Ils seront ensuite informés de l'acceptation ou du refus de leur candidature au plus tard le **31 octobre 2007**.

**1.2. LE RECOURS AU TEMPS CHOISI**

Les salariés ont la possibilité d'opter pour un temps partiel.

**- Régime de prévoyance :**

Les salariés pourront continuer à bénéficier du régime de prévoyance. La Société prendra à sa charge les cotisations sur la différence entre le salaire temps plein et le salaire réellement versé, le salarié conservant à sa charge les cotisations optionnelles.

**- Régimes de retraite :**

Pour mémoire, en application de l'accord sur la réduction du temps de travail, ils auront la possibilité de continuer à cotiser aux régimes de retraite sur un salaire temps plein.

La Société prendra en charge les cotisations sociales au régime de retraite général de la Sécurité Sociale et aux régimes de retraite complémentaires sur la différence entre le salaire temps plein et le salaire réellement versé.

**- Régime de dépendance :**

Les salariés pourront continuer à bénéficier du régime de dépendance. La Société prendra à sa charge la cotisation patronale, le salarié conservant à sa charge la cotisation salariale et les cotisations optionnelles éventuellement souscrites.

**- Participation et intéressement :**

Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront des dispositions applicables aux salariés à temps partiel, prévues dans les accords d'intéressement et de participation.



**- Dispositif de transfert des connaissances dans le cadre d'un temps choisi aidé :**

Afin de favoriser le transfert des connaissances des salariés susceptibles de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale et au titre des régimes complémentaires au plus tard le 31 décembre 2010, un dispositif de temps choisi aidé est mis en place.

Les salariés bénéficieront en contrepartie d'une réduction de leur temps de travail de 50 % d'une rémunération équivalente à 75 % de leur rémunération temps plein.

L'entrée dans le dispositif sera formalisée par un avenant au contrat de travail et les modalités d'organisation du temps de travail seront définies avec le responsable hiérarchique.

L'indemnité de retraite sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la mise en œuvre du dispositif de temps choisi aidé.

**1.3. LA FORMATION**

Afin de prendre en compte les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi, THALES Systèmes Aéroportés prévoit, pour les années 2007 et 2008, d'allouer un budget spécifique et supplémentaire de 1 million d'euros pour les actions de formation qui seront engagées prioritairement au titre de la gestion active de l'Emploi.

Si ce budget s'avère insuffisant, il sera complété en fonction des besoins. Le suivi du budget sera assuré dans le cadre de la CCEF élargie.

Ce budget de formation ne se confondra pas avec le budget consacré habituellement au plan de formation annuel de THALES Systèmes Aéroportés.

**1.4. LA MOBILITE INTERNE**

Les salariés qui engageront une mobilité interne au sein de THALES Systèmes Aéroportés ou du Groupe THALES bénéficieront des mesures d'accompagnement de leur mobilité prévues à l'Accord sur la mobilité de THALES Systèmes Aéroportés du 30 mars 2005.

**ARTICLE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES**

L'accompagnement des salariés dans le cadre de la gestion anticipée des emplois sera matérialisé par la création d'une structure, l'Espace Parcours Professionnels Individualisés (EPPI), implantée dans l'établissement C. Nungesser à Elancourt.

Des correspondants Ressources Humaines pour les établissements de Brest et Pessac seront désignés.

*JF GM*

*JL M*

## 2.1. PRINCIPALES MISSIONS DE L'EPPI

L'EPPI permettra à tout salarié de disposer en permanence d'informations, soit en accès libre, soit dans le cadre d'un entretien, sur :

- l'évolution des métiers et des familles professionnelles,
- les mesures de Gestion Active de l'Emploi et leurs modalités d'application,
- les opportunités de mobilité ouvertes au sein du Groupe THALES ou à l'extérieur.

En lien avec les managers et les équipes Ressources Humaines, cet espace aura vocation à offrir aux salariés qui le souhaitent le support et l'accompagnement nécessaires à la définition et/ou la mise en œuvre d'un projet de développement professionnel.

L'EPPI sera composé d'une équipe Ressources Humaines :

- Responsables Ressources Humaines,
- Conseiller Emploi,
- Conseiller Formation
- une assistante.

L'EPPI bénéficiera également de Consultants de Forum Opportunités, du Geris, de Thales Université & Mission Conseils, de Thales Mission Services, etc., qui se rendront, selon les besoins, dans l'un ou l'autre établissement.

Ces personnes interviendront dans le respect des principes de neutralité, d'écoute et disponibilité, de confidentialité, et de professionnalisme dans l'engagement et le suivi des actions.

## 2.2. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE DES SALARIES

Chaque salarié intéressé par une mobilité ou par un parcours professionnel pourra bénéficier d'un accompagnement individualisé comprenant :

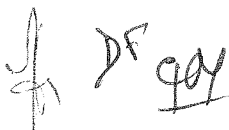
- la réalisation d'un entretien destiné à faire le point sur les compétences et expériences acquises au cours de son parcours professionnel,
- l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel,
- la mise en œuvre d'un parcours professionnel adapté.

L'EPPI sera chargé d'assurer la recherche et l'organisation des formations ainsi que la coordination des organismes de formation sélectionnés.

Les actions proposées au salarié dans le cadre de son accompagnement seront destinées à :

- évaluer son profil « métier et compétences associées » via un bilan de compétences ou un bilan professionnel,
- adapter le niveau de ses compétences et/ou de sa qualification aux exigences de son nouveau poste par des formations de courte durée,
- concrétiser une transition professionnelle, visant notamment l'acquisition de nouvelles compétences ou qualifications, par la mise en œuvre de périodes de détachement, de mise en situation ou d'un congé de mobilité professionnelle.

Chaque salarié qui décidera de s'engager dans un parcours professionnel individualisé et qui bénéficiera de l'accompagnement personnalisé de l'EPPI, se verra remettre une Charte d'Accompagnement ayant pour objet de définir les droits et obligations incombant au salarié, à son Responsable Ressources Humaines et à son Manager. Cette Charte sera présentée au préalable à la CCEF élargie.



Un entretien individuel aura lieu au minimum tous les 15 jours.

Afin que l'ensemble des actions engagées contribue à la réalisation du projet professionnel, l'EPPI informera de façon régulière – et au minimum une fois par mois – le responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines du salarié sur l'avancement du processus et ses modalités de mise en œuvre.

## **ARTICLE 3 – LE SUIVI**

### **3.1. LES COMMISSIONS DE SUIVI LOCALES**

#### **3.1.1. Composition**

Chaque établissement de la société THALES Systèmes Aéroportés constituera une commission de suivi locale qui sera composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- de représentants de la Direction des Ressources Humaines, comprenant le correspondant local de l'EPPI

L'Assistante Sociale et le Médecin du travail pourront ponctuellement participer aux réunions de cette commission en fonction des sujets évoqués.

#### **3.1.2. Missions**

Les principales missions de chaque commission de suivi locale seront les suivantes :

- veiller à la bonne application des dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi,
- veiller à l'efficacité des actions mises en œuvre par l'EPPI,
- assurer le suivi des salariés bénéficiant d'un accompagnement de l'EPPI et se prononcer sur les éventuelles difficultés de mise en œuvre de cet accompagnement,
- examiner les éventuelles difficultés individuelles et proposer des solutions.

A cet effet, la commission de suivi locale recevra les informations suivantes au cours de chaque réunion :

- suivi des effectifs accompagnés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, par catégorie socioprofessionnelle, par famille professionnelle et par entité,
- suivi des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi, par type d'actions notamment la mise à disposition sans obligation permanente d'activité.
- répartition des actions de formation destinées à l'évolution des compétences,

#### **3.1.3. Fonctionnement et périodicité des réunions**

La commission de suivi locale se réunira toutes les 6 semaines pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi.

La commission de suivi locale pourra également se réunir en réunion exceptionnelle à chaque fois que cela s'avérera nécessaire à la demande, soit de la Direction des Ressources Humaines, soit des membres la composant.



Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions sera établi par la Direction des Ressources Humaines et sera soumis à l'approbation des membres - représentants du personnel - de la commission de suivi.

Il sera ensuite présenté aux représentants du personnel lors de la réunion de Comité d'établissement suivante.

Enfin, il est rappelé que les membres de la commission de suivi seront formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils pourront avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

### **3.2. LA COMMISSION DE SUIVI CENTRALE**

#### **3.2.1. Composition**

En complément des commissions de suivi locales constituées au sein de chaque établissement de la société THALES Systèmes Aéroportés, une Commission de suivi centrale sera mise en œuvre au niveau de l'entreprise.

Elle sera composée :

- de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- de représentants de la Direction des Ressources Humaines,
- de représentants de l'Espace Parcours Professionnels Individualisés,

#### **3.2.2. Missions**

Les principales missions de la commission de suivi centrale seront les suivantes :

- veiller à la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi,
- veiller à l'efficacité des actions mises en œuvre par l'Espace Parcours Professionnels Individualisés,
- examiner les éventuelles situations individuelles particulières et rechercher des solutions appropriées, notamment concernant la mise en œuvre des conventions de mutation concertée,
- arbitrer les éventuelles problématiques soulevées en commission de suivi locale dès qu'elles n'auraient pu être solutionnées à l'occasion des réunions de cette dernière.

A cet effet, la commission de suivi centrale recevra les informations consolidées des commissions de suivi locales :

- suivi des effectifs accompagnés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi, par catégorie socioprofessionnelle et par famille professionnelle,
- suivi des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi, notamment la mise à disposition sans obligation permanente d'activité,
- répartition des actions de formation destinées à l'évolution des compétences.

### 3.2.3. Fonctionnement et périodicité des réunions

La Commission de suivi centrale se réunira tous les trimestres, après les commissions locales, pendant toute la durée de mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi.

La Commission de suivi centrale pourra également se réunir en réunion exceptionnelle à chaque fois que cela s'avérera nécessaire à la demande, soit de la Direction des Ressources Humaines, soit à la majorité des membres qui la composent.

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions sera établi par la Direction des Ressources Humaines et sera soumis à l'approbation des membres – représentants du personnel – de la commission de suivi.

Il sera présenté aux représentants du personnel lors de la réunion du Comité Central d'entreprise suivante.

Par ailleurs, une fois par an, la Commission de suivi centrale établira un bilan qualitatif des actions, mesures et dispositifs engagés au titre de la Gestion Active de l'Emploi afin d'identifier les « bonnes pratiques » et celles qui ont moins bien fonctionné.

Enfin, il est rappelé que les membres de la commission de suivi centrale seront formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils pourront avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

## ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GENERALES

Préalablement à sa signature, le présent accord fait l'objet d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise.

Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

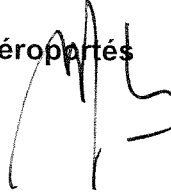
Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2008.

La Direction de la Société THALES Systèmes Aéroportés procédera au dépôt du présent avenant auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Montigny-le-Bretonneux en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique à l'adresse **dd-78.accord-entreprise@travail.gouv.fr**) et en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail.

Fait à Elancourt en 10 exemplaires originaux, le 18 octobre 2007

Pour la Direction de THALES Systèmes Aérospatiaux

G. MARCINIAK



Pour les organisations syndicales :

CFDT représentée par D. Floch 

CFE-CGC représentée par D. Bouans D. Bouans

CFTC représentée par Henri TORIS



CGT représentée par

FO représentée par Jean-Luc MAUBUISSON



SUPPer représentée par



**ANNEXE 1**

Exemples chiffrés de prise en charge du coût de la cotisation salariale à l'assurance vieillesse pour les personnes dont le revenu brut en mise à disposition est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale.

<b>EXEMPLE n°1</b>					
<b>ACTIVITE</b>					
Salaire brut	2 000,00				
T1	2 000,00				
T2	0				
Rubrique		Tranche	Base	Taux sal.	Décompte sal.
500	vieillesse	T1	2000	6,65 %	133,00

<b>MAD avec cotisations vieillesse sur salaire rétabli</b>					
Salaire brut (65%)	1300,00				
T1	1 300,00				
T2	0				
Rubrique		Tranche	Base	Taux sal.	Décompte sal.
500	vieillesse	T1	1 300,00	6,65 %	86,45
500	vieillesse		700,00	6,65 %	<b>46,55</b>

La prise en charge est calculée sur le nombre de mois passés en MAD.

Par exemple : 42 mois x 46,55 € = 1 955 € bruts.

La somme est versée en une fois sur le mois d'entrée dans le dispositif et est soumise à cotisations sociales et imposable.

<b>EXEMPLE n°2</b>					
<b>ACTIVITE</b>					
Salaire brut	3 000,00				
T1	2 682,00				
T2	318,00				
Rubrique		Tranche	Base	Taux sal.	Décompte sal.
500	vieillesse	T1	2 682,00	6,65 %	178,35

<b>MAD avec cotisations vieillesse sur salaire rétabli</b>					
Salaire brut (65%)	1950,00				
T1	1 950,00				
T2	0				
Rubrique		Tranche	Base	Taux sal.	Décompte sal.
500	vieillesse	T1	1 950,00	6,65 %	129,68
500	vieillesse		732,00	6,65 %	<b>48,68</b>

La prise en charge est calculée sur le nombre de mois passés en MAD.

Par exemple : 42 mois x 48,68 € = 2 044 € bruts.

La somme est versée en une fois sur le mois d'entrée dans le dispositif et est soumise à cotisations sociales et imposable.

*JF*  
*DF*  
*CA*