

ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre :

- La société THALES ALENIA SPACE France, représentée par Christophe BERNARD-MIGEON, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

D'une part,

- Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux ci – après désignées :

La CFDT représentée par : Emmanuel MONTFORTE

La CFE-CGC représentée par : Marc PERRIN

La CGT représentée par : Jean-Louis DEVAUX

La CFTC représentée par : Rémi SCHLINGER

FO représentée par : Dominique ALLO

D'autre part,

AA
E.M.
CM
J.D.

PREAMBULE

La direction réaffirme son attachement à partager le fruit des progrès de l'entreprise et des performances réalisées collectivement en maintenant un dispositif d'intéressement au profit des salariés de Thales Alenia Space-France.

A l'issue des négociations avec les délégués syndicaux centraux, un nouvel accord a été conclu pour les exercices 2007 – 2008 – 2009 dans le cadre des dispositions L441-1 et suivants du code du travail telles que modifiées par la loi n°2001-152 du 19 février 2001 et le décret n°2001-703 du 31 juillet 2001 auxquels il est expressément fait renvoi.

Le dispositif traduit l'engagement de l'entreprise pour une reconnaissance de la mobilisation et de l'implication des salariés dans la bonne marche de l'entreprise et leur contribution aux objectifs et résultats stratégiques partagés par tous.

Venant compléter le système de participation applicable au sein de Thales Alenia Space France, l'intéressement offre une rétribution supplémentaire correspondant aux progrès accomplis.

Les dispositions du présent accord définissent les principes et les modalités de mises en œuvre de l'intéressement.

Le choix des modalités de calcul repose sur la détermination de l'entreprise de privilégier la progression des résultats tout en recherchant performance et compétitivité nécessaires au développement de l'entreprise.

Par conséquent, les parties signataires de l'accord retiennent, outre des critères relatifs aux résultats globaux de l'entreprise, des critères opérationnels touchant à la réduction des frais fixes et la limitation des capitaux employés.

Il est précisé que l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies dans l'accord. Basé notamment sur le résultat, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul.

Les parties s'engagent, par conséquent, à accepter le résultat tel qu'il ressort des formules déclinées à l'article 3 du présent accord.

Par ailleurs, les parties ont choisi des critères de répartition de l'Intéressement de nature à assurer à chaque bénéficiaire une prime telle que définie à l'article 4 du présent accord et en correspondance avec sa durée de temps de travail effectif au cours de l'exercice.

Il importe enfin de rappeler que les sommes, qui seraient éventuellement réparties,

BT
E.H. CM
FR

n'ont pas de caractère d'élément de rémunération au sens de la législation du travail et de la Sécurité Sociale.

Elles ne pourront, en aucun cas, se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Cet accord ne deviendra applicable qu'après dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu de sa conclusion.

Consulté sur le projet d'accord, le Comité Central d'Entreprise a émis un avis.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Etablissements concernés :

Les établissements de THALES ALENIA SPACE France situés à Cannes, Colombes et Toulouse ainsi que tout établissement futur sont compris dans le champ d'application du présent accord.

Les bénéficiaires :

Les salariés, titulaires d'un contrat de travail et comptant, au terme de l'exercice considéré, une ancienneté minimale de trois mois dans l'Entreprise, bénéficieront de l'Intéressement.

ARTICLE 2 – DUREE – DENONCIATION – REVISION

Le présent accord est conclu, conformément à la loi, pour une période de trois ans. Il s'applique donc aux trois exercices civils allant du 1^{ER} janvier 2007 au 31 décembre 2009.

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires ou modifié durant sa période d'application avec l'accord de toutes les parties signataires. La dénonciation devra être notifiée à la Direction Départementale du Travail par lettre recommandée avec A.R par l'une ou l'autre des parties et en informera les autres parties signataires.

Il peut être révisé, pendant sa durée d'application, par accord des signataires, si sa mise en œuvre n'apparaissait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration notamment en cas de modification significative du périmètre de l'entreprise.

Dans ce cas, un avenant serait conclu entre les parties signataires avant la fin du premier semestre d'une année civile pour être applicable à ladite année.

A l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif (dans les mêmes conditions ou dans des conditions différentes) ou de son abandon.

ARTICLE 3 – CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'Intéressement a pour but de refléter la contribution des salariés à l'amélioration des performances et des résultats de l'Entreprise.

Ces performances se mesurent par l'atteinte de critères fondés sur des paramètres objectifs, quantifiables et vérifiables. Elles contribuent à l'amélioration des résultats d'ensemble qu'il s'agisse du résultat d'exploitation ou du résultat net.

Le montant de l'Intéressement est calculé dans le cadre d'une période annuelle.

Le dispositif d'Intéressement repose sur le principe d'une prime de progrès et sur des critères économiques tels que définis ci-après.

La prime de progrès est calculée au travers d'un pourcentage appliqué à la masse salariale brute (M) telle que déclarée dans la DADSU (*) ou au résultat net tel qu'il figure dans les comptes sociaux annuels. Elle est fonction des performances réalisées sur chacun des critères exposés ci-dessous :

■ Deux critères spécifiques

- **Tenue des frais fixes : 0,5% de M**

Une prime de progrès est attribuée pour toute baisse des frais fixes (cf. Annexe 1) rapportée au Chiffre d'Affaires total avec un objectif maximum de baisse de 3 points par an calculé sur 2 ans glissants.

- **Besoins de trésorerie liés à l'exploitation: 0,5% de M**

Une prime de progrès est attribuée pour toute diminution du besoin de trésorerie lié à l'exploitation ou dès lors que ce besoin est nul ou négatif (cf. Annexe 1). Elle est exprimée en pourcentage du chiffre d'affaires total avec un objectif de baisse de 2 points par an. Cette performance est mesurée sur 2 ans glissants.

(*) Compte du décalage de paie (période décembre n-1 à novembre n), la DADSU sera ajustée sur la base de l'exercice civil soit base DADSU de l'exercice – brut social décembre n-1 + brut social décembre n).

Pour l'année 2007, compte tenu que la masse salariale DASDU ne portera que sur 11 mois (janvier à novembre), celle-ci sera augmentée du brut social de décembre 2007.

BB
E.H. CM
GR
J11

■ Trois critères de mesure de la rentabilité

- **Ratio Résultat d'exploitation / Chiffre d'affaires : 0,9% de M**

Une prime de progrès est attribuée pour toute amélioration du résultat d'exploitation (cf. Annexe 1) exprimée en pourcentage du chiffre d'affaires total avec un objectif de +2 points par an. Cette performance est mesurée sur 2 ans glissants.

- **Résultat Net : 0,2 % de M au maximum**

Une prime de progrès est attribuée à hauteur d'un pourcentage appliqué au résultat net tel qu'il figure dans les comptes annuels de Thales Alenia Space-France. Ce pourcentage est de 2 % du résultat net plafonné à hauteur de 0,2 % de M (cf. Annexe 1).

- **Ratio Valeur Ajoutée / Effectif moyen inscrit : 0,9% de M**

Une prime de progrès est attribuée pour toute amélioration du ratio Valeur Ajoutée (cf. Annexe 1) / Effectif moyen inscrit avec un objectif de +5 % par an. Cette performance est mesurée sur 2 ans glissants.

■ Deux critères de mesure de l'activité

- **Chiffre d'affaires hors lanceurs et assurances : 0,5 % de M**

Une prime de progrès est attribuée pour toute progression du chiffre d'affaires hors lanceurs et assurances (cf. Annexe 1) avec un objectif de +10% par an. Cette performance est mesurée sur 2 ans glissants.

- **Prises de commandes : 0,5 % de M**

Une prime de progrès est attribuée pour toute progression des prises de commandes totales (cf. Annexe 1) avec un objectif de +10% par an. Cette performance est mesurée sur 2 ans glissants.

Au total, la prime de progrès est égale à la somme des primes calculées au travers des pourcentages de progrès constatés sur chaque critère. Les pourcentages applicables à la masse salariale ou au résultat net sont strictement proportionnels au taux d'atteinte des objectifs.

Le calcul total de la prime de progrès s'effectue sur une enveloppe de 4 % de la masse salariale si tous les objectifs sont atteints à 100% dans le respect des conditions de plafonnement global tel que défini à l'article 4 du présent accord.

Un tableau en annexe (2) fournit la matrice de calcul de la prime de progrès.

La définition des critères concernés est détaillée en annexe 1.

DA
E.M.
FR CM
JLD

ARTICLE 4 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

1- La répartition entre les bénéficiaires :

La prime globale de l'Intéressement est répartie entre les bénéficiaires comme suit :

- 50 % répartis proportionnellement au salaire brut annuel de base de chaque bénéficiaire pour l'exercice de référence dès lors qu'il aura été constaté un temps de travail effectif dans l'exercice de référence. (confère définition en annexe 3).
- 50 % répartis proportionnellement au temps de travail effectif ou assimilé au cours de l'exercice de référence (*).

(c'est à dire en pratique de manière uniforme sous réserve des absences prises en compte dans les conditions limitées explicitées ci-dessous).

Un plancher et un plafond seront fixés. Ainsi, le calcul de la part d'intéressement liée à la rémunération (confère définition en annexe 3) s'effectuera sur la base d'une rémunération minimale égale à un PASS** (Plafond Annuel Sécurité Sociale PASS) et maximale égale à 3,5 PASS***.

(*) Sont assimilés à du temps de travail effectif et par conséquent sans incidence sur le droit à répartition, les absences suivantes :

Les congés payés annuels, les congés d'ancienneté, les congés conventionnels, les jours de repos attribués dans le cadre de la réduction du temps de travail, les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise, les congés légaux de maternité ou de paternité ainsi que les congés légaux d'adoption, les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle les absences autorisées des représentants du personnel et syndicaux pour l'exercice de leur mandat ou pour la formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants.

La première année d'embauche, les congés sans solde pris au lieu et place des congés payés n'entraîneront aucun décompte d'absence.

(**) : PASS – Base 2007 à 32 184€

(***) : 3,5 PASS – Base 2007 = 112 644€

DR
E.H.
R
CM
JLD

En cas de départ de l'Entreprise, la prime d'Intéressement sera calculée au prorata des mois de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice considéré.

2 - Plafonnement individuel de l'Intéressement

Conformément à la réglementation en vigueur, la prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder la moitié du plafond annuel moyen de Sécurité Sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'Intéressement se rapporte.

3- Plafonnement global et versement de l'Intéressement

La somme des primes individuelles d'Intéressement et des droits à la Participation versés aux salariés de la société Thales Alenia Space France ne devra pas dépasser 4 % de la masse salariale annuelle brute (DADSU) de l'année civile de l'exercice considéré de la société pour le même exercice. Dans l'hypothèse où le droit à la Participation versé aux salariés de l'entreprise était supérieur ou égal à 4% de la masse salariale annuelle brute de l'année civile de l'exercice considéré, seul le montant des droits à la Participation sera dû aux salariés.

Dans le cas où la somme des primes individuelles d'Intéressement et de la réserve spéciale de Participation dépasse 4 % de la masse salariale annuelle brute, l'Intéressement se calcule par la formule suivante : Intéressement = 4 % masse salariale – Participation.

Si la limite du plafonnement global venait à évoluer, la commission de suivi de l'accord se réunirait pour une analyse complémentaire des présentes dispositions.

Un acompte prévisionnel de 50 % du montant estimé pour l'exercice de référence sera versé dans le courant du premier trimestre de l'exercice suivant, sous réserve de validation par la Direction au vu de l'examen des résultats financiers prévisionnels présentés préalablement en commission de suivi.

La notification de la prime d'Intéressement se fera au plus tard à la fin du mois de juin, après l'arrêté et l'approbation des comptes de l'exercice précédent, par l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Conformément aux dispositions légales, les sommes dues au titre de l'Intéressement seront versées au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture des comptes de l'exercice de référence.

Toute somme versée au-delà de cette date limite produira un intérêt calculé au taux légal.

Le paiement est effectué aux échéances normales de paie et fait l'objet d'une communication individualisée indiquant :

- la prime globale d'Intéressement,
- la part de l'Intéressement revenant à chaque salarié bénéficiaire en application des dispositions du présent accord, déduction faite de la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S.) aux taux en vigueur au moment du versement.

En cas de départ d'un salarié bénéficiaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Les sommes dues lui seront adressées à la dernière adresse connue.

Les droits qui ne pourront être effectivement versés, faute d'adresse valable, resteront tenus à la disposition du bénéficiaire concerné pendant un an à compter de la date limite de versement de l'Intéressement prévue à l'article L 441-3 du Code du Travail.

Passé ce délai, les sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans. A l'expiration du délai de prescription, ces sommes seront versées au Trésor Public.

ARTICLE 5 – REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INTERESSEMENT

1- Comme il a été exposé dans le préambule, l'Intéressement n'a pas le caractère de rémunération (au sens de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale) pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale.

Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de dispositions contractuelles ou légales.

2- L'Intéressement versé aux salariés n'est pas soumis aux cotisations sociales (sécurité sociale, ASSEDIC, retraite complémentaire).

Il est, en revanche, assujetti à la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S).

La réglementation prévoit que les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que les traitements et salaires sauf affectation de l'Intéressement au Plan d'Epargne d'Entreprise telle que prévue à l'article 6 du présent accord.

ARTICLE 6 – AFFECTATION EVENTUELLE AU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE (PEE)

1 - Tout bénéficiaire de l'Intéressement peut affecter une partie ou la totalité de cet intéressement au Plan d'Epargne d'Entreprise (P.E.E) dont les modalités de fonctionnement en vigueur sont précisées par les dispositions spécifiques portant règlement du P.E.E auquel il est fait renvoi et qui est susceptible d'évolution.

Les sommes affectées, dans un délai maximum de 15 jours après la mise en paiement, déduction faite de la C.S.G et de la C.R.D.S, seront exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

2 - Si les règles d'affectation au plan d'épargne Entreprise (PEE) ou à tout autre dispositif venaient à évoluer, la commission de suivi de l'accord se réunirait pour en discuter.

ARTICLE 7 – INFORMATION DU PERSONNEL

1- Communication au Personnel

Le contenu du présent accord fera l'objet d'une large communication à tous les salariés de l'Entreprise précisant le contenu de l'accord, les critères utilisés et les objectifs de la société correspondants.

Une information reprenant les règles essentielles et les principales modalités du présent accord sera diffusée par voie d'affichage (sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel) et par voie de publication interne.

Celle-ci sera également communiquée aux délégués syndicaux centraux des organisations syndicales signataires et au secrétaire de Comité Central d'Entreprise pour information.

Le texte de l'accord d'Intéressement sera remis à chaque salarié qui en fera la demande ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Le texte intégral de l'accord d'Intéressement est remis à tous les membres titulaires et suppléants et aux représentants syndicaux du Comité Central d'Entreprise, aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel titulaires et suppléants.

Chacune de ces personnes est habilitée à communiquer ou à fournir copie de ce texte à tout salarié qui lui en ferait la demande.

2 – Suivi de l'accord – Commission Paritaire de Suivi

L'application du présent accord est suivie par la Commission Paritaire telle que définie ci-dessous.

La commission paritaire de suivi est composée d'une part d'une délégation de chacune des organisations syndicales signataires comprenant deux représentants, d'autre part, des représentants de la Direction Générale de la Société.

Elle se réunit au moins une fois par an sur initiative de l'une des deux parties pour prendre connaissance et vérifier la bonne application de l'accord, en particulier, les modalités de calcul du montant global provisoire de l'intéressement et de sa répartition entre les salariés bénéficiaires.

La Direction fournira, deux fois par an, aux membres de la Commission les documents nécessaires à sa mission, notamment les informations d'ordre général sur les divers éléments de calcul définis à l'article 3 et tout autre élément ayant une incidence sur le système d'Intéressement retenu.

Tous les documents utiles au suivi de l'accord seront tenus à disposition des membres de la Commission paritaire de suivi au moins huit jours avant sa réunion.

Les résultats annuels de l'Intéressement, arrêtés par la Direction Générale de la Société, donneront lieu, après avoir été communiqués à la Commission paritaire de suivi, à un rapport commun qui fera l'objet d'une communication aux salariés.

Le fonctionnement de la Commission Paritaire de Suivi ne préjudiciera pas aux prérogatives légales de la Commission économique du Comité Central d'Entreprise.

E.H.
DA
CM
R

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS GENERALES

1- Règlements des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se règlent, si possible, à l'amiable entre les parties signataires.

Si la conciliation s'avère impossible, les parties concernées pourront prendre l'avis de l'inspection du Travail et le cas échéant, saisir la juridiction compétente.

2- Formalités de dépôt

Le présent accord, ainsi que ses avenants éventuels, seront déposés à la diligence de THALES ALENIA SPACE France, par lettre recommandée avec A.R, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la société au plus tard dans un délai de quinze jours à compter de leur conclusion.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et signé à Cannes le 29 juin 2007 entre les parties suivantes :

Pour THALES ALENIA SPACE France
Christophe BERNARD-MIGEON, Directeur des Ressources Humaines ,

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

Pour la CFDT,
Emmanuel MONTFORTE

Pour la CFE-CGC,
Marc PERRIN

Pour la CGT,
Jean Louis DEVAUX

Pour la CFTC ,
Rémi SCHLINGER

Pour FO,
Dominique ALLO

ANNEXE 1

Définition des critères de calcul de la prime de progrès

CRITERES SPECIFIQUES

Frais fixes : il s'agit des coûts fixes sur centres de coûts (« Fixed costs on CC »), des frais des propositions commerciales (« Bids and proposals ») et des frais des études autofinancées, y compris dépassements et participations (« Internal Self funding studies, including cost variances and internal co-funding »), tels qu'ils sont suivis dans le tableau de bord de la Direction Finance Gestion (« Management report »), concernant l'entité Thales Alenia Space France.

Besoins de trésorerie nécessaires à l'exploitation : ensemble constitué Des postes du bilan de THALES ALENIA SPACE France et relevant de la vie des affaires. Il est de constitué de :

A l'actif du bilan :

- stocks et en-cours de production avant provisions
- des comptes clients avant provisions
- des avances versées aux fournisseurs.

Au passif du bilan :

- des montants dus aux fournisseurs
- des avances reçues des clients.

L'ensemble de ces postes sont lisibles directement dans les comptes sociaux.

Il est précisé que tant que la valeur obtenue est négative ou nulle, le critère est considéré comme atteint.

CRITERES DE RENTABILITE

Résultat d'exploitation / Valeur Ajoutée : Ces informations figurent dans le compte de résultat présenté dans l'annexe aux comptes annuels et détaillant les soldes intermédiaires de gestion.

Résultat net : Le résultat net retenu est celui qui figure dans les comptes sociaux clôturés par l'assemblée générale.

CRITERES D'ACTIVITE

Chiffre d'affaires hors lanceurs et assurances :

Du chiffre d'affaires présenté au compte de résultat sont retranchés les ventes de lanceurs et « assurances lancement » vendues au client dans le cadre de contrats portant sur la livraison en orbite des satellites.

Commandes : les prises de commandes totales sont indiquées dans le tableau de bord de la Direction Finance Gestion. Elles font l'objet d'une communication dans le rapport de gestion de la société.

EM
EM
EM
EM

ANNEXE 2

	pondération	intéressement pour objectifs à 100% en % de la masse salariale	performance objectif en % ou en points	performanc e atteinte	% objectif atteint	% Masse salariale obtenu en intéressement
INDICATEURS SPECIFIQUES	25%	1,00%			0%	0,0%
coûts des frais fixes	12,5%	0,50%	-3,0%		0%	0,0%
investissement en fonds de roulement	12,5%	0,50%	-2%		0%	0,0%
INDICATEUR RENTABILITE	50%	2,00%			0%	0,7%
coût d'exploitation	22,5%	0,90%	2%		0%	0,0%
charge ajoutée	22,5%	0,90%	5%		0%	0,5%
résultat Net après Impôts	5,0%	0,20%	2%		0%	0,2%
INDICATEUR ACTIVITE	25%	1,00%			50%	0,50%
chiffre d'affaires	13%	0,50%	10,0%		0%	0,00%
commandes	13%	0,50%	10,0%		0%	0,0%
TOTAL	100%	4,00%			0%	0,0%
REVENUS BRUTS	en M€					

DA
E.M.
RAM
J11

ANNEXE 3

Définition du salaire brut annuel de base

Pour les salariés non – cadres :

C'est le salaire mensuel de base du mois de décembre (hors primes) sur 13 mois dans le cadre d'une année pleine.

Pour les salariés ingénieurs et cadres :

C'est le salaire mensuel de base du mois de décembre (hors primes) sur 12 mois dans le cadre d'une année pleine.

NB :

Pour les salariés entrés et sortis, de retour dans la société en cours d'année, il sera fait application de la règle du prorata temporis au temps de présence.

Pour le personnel à temps partiel :

Les salariés seront considérés comme des salariés à temps plein.

Pour le personne en Congé de Fin de Carrière :

Il leur sera fait application des dispositions de l'accord CFC du 21 février 2002 prévoyant le bénéfice de la prime d'intéressement.

