AVENANT N°6

A L'ACCORD SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES APPLICABLES AUX SALARIES DU GROUPE THALES

PREAMBULE

Depuis la date de signature des avenants n°4 et n°5 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du groupe Thales, les dispositions légales et réglementaires relatives aux modalités de départ à la retraite ont été modifiées.

L'article 14 de l'accord sur les dispositions sociales relatif à l'indemnité de mise à la retraite indiquant qu'en cas « d'évolution de la législation actuellement en vigueur, les parties conviennent de se réunir afin d'apprécier l'opportunité de modifier les *présentes dispositions* », les parties ont convenu, dans ce contexte, de la nécessité de procéder, par le biais du présent avenant, à une modification de certaines des dispositions de l'accord sur les dispositions sociales du 23 novembre 2006 complété par les précédents avenants.

Article 1 : Congé de paternité

Il est ajouté un article 7bis à l'accord rédigé comme suit :

ARTICLE 7 BIS : CONGE DE PATERNITE

Le salarié absent pour congé de paternité au titre de l'article L 1225-35 du Code du travail, bénéficiera d'un maintien de sa rémunération pendant les cinq premiers jours ouvrés de son congé.

Pendant cette période, l'employeur versera au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle.

Cette disposition ne remet pas en cause les dispositions plus favorables relatives à la prise en charge par l'employeur de la rémunération pendant tout ou partie du congé de paternité qui sont ou auraient été conclues dans le cadre d'un accord collectif au sein d'une entreprise du groupe.

Article 2 : Départ à la retraite

L'article 13 de l'accord, dans sa version en vigueur à la date de conclusion du présent avenant est supprimé et remplacé par un nouvel article 13 rédigé comme suit :

ARTICLE 13 : DEPART A LA RETRAITE

ARTICLE 13-1 : ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite donnera droit au versement d'une allocation de départ à la retraite dont le montant est fixé à :

- *1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté*[*]
- *2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté*
- *3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté*
- *3,7 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté*
- *4,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté*
- *6,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté*
- *8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté*

[*] *au sein du Groupe Thales*

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire.

L'allocation de départ en retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise[1].»

Ce barème d'indemnité de départ à la retraite ne saurait concerner :

- *les salariés du groupe dont les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite sont fixées par des dispositions conventionnelles spécifiques résultant de l'application d'un barème distinct globalement plus favorable que celui du présent accord (cf. salariés de Thales Alenia Space bénéficiant d'un barème spécifique conformément à l'article 1 de l'avenant n°3 au présent accord conclu le 17 octobre 2007 et à l'article 1 de l'avenant n°19 de révision à l'accord concernant les dispositions sociales relatives au personnel de Thales Alenia Space du 7 octobre 1999.)*

- *les salariés ayant opté pour le dispositif de Mise à disposition permanente sans obligation d'activité prévu par l'accord Anticipation du 23 novembre 2006 modifié par ses avenants qui bénéficient d'un barème spécifique.[2] »*

ARTICLE 13-2 ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE
LONGUES CARRIERES /SITUATIONS DE HANDICAP

La rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite au titre d'un des dispositifs de départ anticipé légalement prévus au profit des salariés en situation de handicap (art. L 351-1-3 du code de la sécurité sociale) ou des salariés justifiant d'une longue carrière (article L 351-1-1 du Code de la sécurité sociale) ouvre droit (hors situation de MAD[2]) au versement d'une majoration de l'allocation de départ en retraite telle que prévue à l'article 13-1 du présent accord d'un montant équivalent à 3 mois de salaire[1].

L'annexe 2 de l'accord sur les dispositions sociales relatives aux conditions de départ en retraite des salariés en situation de handicap est supprimée.

Article 3 : Mise à la retraite

L'article 14 de l'accord, dans sa version en vigueur à la date de conclusion du présent avenant est supprimé et remplacé par un nouvel article 14 rédigé comme suit :

---

[1] *Moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence = salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + allocation annuelle + prime de travail en équipe + prime d'expatriation + indemnité afférente aux repos compensateurs rémunération variable (ingénieurs et cadres) + heures supplémentaires et leurs majorations.*

[2] *Les salariés en MAD adhèrent volontairement à un dispositif qui prévoit une indemnité incitative d'entrée dans le dispositif, une avance possible de 80% sur l'IDR, le versement d'une rémunération équivalente à 65 ou 72% du salaire antérieur sans obligation permanente d'activité et de barèmes spécifiques prévus à l'annexe 3 et 3 bis de l'accord anticipation.*

ARTICLE 14 : INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge fixé à l'article L 351-8 1° du Code de la sécurité sociale pourra être opérée à l'initiative de l'employeur dans les conditions précisées à l'article L 1237-5 du code du travail qui prévoit, à titre informatif à la date de signature de l'accord :

«Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au soixante-neuvième anniversaire du salarié »

A l'expiration de cette période, le salarié pourra être mis à la retraite d'office.

A compter de l'entrée en vigueur du présent Avenant, tout salarié mis à la retraite dans les délais et conditions mentionnés ci-dessus bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est fixé à :

- *1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté*[*]
- *2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté*
- *3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté*
- *3,7 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté*
- *4,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté*
- *6,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté*
- *8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté*

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est calculé sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise[3]

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'indemnité de mise à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire

En application de l'article L 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

---

[*] au sein du Groupe Thales

[3] *Moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence : salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + allocation annuelle + prime de travail en équipe + prime d'expatriation + indemnité afférente aux repos compensateurs + rémunération variable (ingénieurs et cadres), heures supplémentaires et leurs majorations.*

Ce nouveau barème d'indemnité de mise à la retraite tel que résultant du présent article ne saurait concerner les salariés du groupe dont les modalités de calcul de l'indemnité de mise à la retraite sont fixées par des dispositions conventionnelles spécifiques résultant de l'application d'un barème distinct globalement plus favorable que celui du présent accord (cf. salariés de Thales Alenia Space bénéficiant d'un barème spécifique conformément à l'article 1 de l'avenant n°3 au présent accord conclu le 17 octobre 2007 et à l'article 1 de l'avenant n°19 de révision à l'accord concernant les dispositions sociales relatives au personnel de Thales Alenia Space du 7 octobre 1999.)

Article 4 : Taux et répartition des cotisations des Actifs

L'article 2.5 de l'Avenant n°5 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales, portant une modification des clés de répartition des cotisations salariés « frais de santé » fixait ainsi un transfert de 0,52 % de la cotisation salarié du régime « frais santé », vers la cotisation employeur pour l'année 2010.

Cette clé de répartition des cotisations frais de santé sera appliquée désormais au-delà de l'année 2010.

Régime de base unique

Risque	*Taux global*	*Toutes catégories professionnelles 2011*
SOINS DE SANTÉ	2,60 % du salaire brut limité à 3 PMSS (1) Application d'un forfait mensuel minimum de 2,87 % du PMSS	Employeur **1,888% du PMSS (2)** Salarié Cotisation globale diminuée de la participation employeur

(1) PMSS : Plafond Mensuel de Sécurité Sociale
PMSS : 2 946 € au 1er janvier 2011

(2) Taux employeur : 1,345 % + 0,52 (transfert cotisation salariés) + part Employeur de la Taxe sur les Contrats d'Assurance (TSCA)

Article 5 : Modalités particulières PERCO pour les départs à la retraite

Tout salarié qui informe l'employeur de sa décision de liquider sa retraite dans les 24 mois pourra, l'année civile précédant son départ en retraite et l'année de son départ, bénéficier, sans condition d'ancienneté autre que celle prévue à l'article 3 de l'accord portant règlement du PERCO, de la mesure spécifique suivante :

Durant cette période, tout versement dans le plan d'épargne de retraite (PERCO) du Groupe donnera lieu à un abondement spécifique au taux maximum (150 %) dans la limite du plafond de 2 350 euros par an.
Le montant de ce plafond spécifique sera indexé sur l'évolution du plafond annuel sécurité sociale (PASS). Dans ces conditions, les salariés ne pourront cumuler cette disposition avec l'abondement PERCO tel que prévu à l'article 4 de l'Avenant n°1 PERCO.

Dans ce cadre, les salariés pourront avant la date de leur départ en retraite, bénéficier d'une avance de 1 mois de salaire maximum par an. Tout ou partie de cette avance pourra être placée sur le PERCO, ou le CET s'il existe, de manière à percevoir l'abondement spécifique prévu. Pour bénéficier de cette avance, les salariés devront adresser à la DRH de leur établissement un courrier précisant leur décision de départ à la retraite dans les 24 mois et formulant la demande d'avance (voir courrier type en Annexe 1).

Article 6 : Solidarité intergénérationnelle

La Direction de Thales et les organisations syndicales décident d'instaurer un système de solidarité permettant aux salariés du Groupe d'opter pour l'un des deux régimes « Bigorre » ou « Vanoise » proposés par le Groupe Novalis Taitbout lors de leur départ en retraite. Ils bénéficieront, pendant une période de cinq ans courant à partir de leur adhésion à l'un des deux régimes, d'un allègement de leurs cotisations « frais de santé » sur les régimes « Bigorre » et « Vanoise » proposés par le groupe Novalis Taitbout.

Cet allègement mensuel, d'une durée de cinq ans, entrera en vigueur dès que le salarié prendra sa retraite et aura souscrit à un contrat individuel ou familial de type « Bigorre » ou « Vanoise ». Le montant mensuel de l'allègement tiendra compte de l'option choisie dans le cadre des contrats « Bigorre » ou « Vanoise » : individuel ou familial, soit :

- 60 euros par mois pour un contrat individuel,
- 90 euros par mois pour un contrat familial.

En cas de décès du retraité au cours de la période considérée, la cotisation du conjoint, si ce dernier maintient sa couverture santé dans l'un des deux régimes précités, continuera à bénéficier de cet allègement.

L'allègement de cotisations sera financé par un prélèvement sur la réserve « mise à disposition du régime » résultant du contrat de prévoyance Thales. Ce prélèvement annuel sera versé dans une réserve dite « réserve spéciale », gérée par Novalis Prévoyance, qui effectuera les allègements de cotisations correspondant pour chaque nouvel assuré retraité relevant des contrats « Bigorre » ou « Vanoise ».

Dans ce cadre, il sera proposé à la réunion de la commission paritaire technique de constituer une réserve spéciale définie pour les régimes « Bigorre » ou « Vanoise » afin de permettre la mise en place du dispositif de solidarité intergénérationnelle.

Sous réserve d'une éventuelle évolution de la réglementation, le maintien de cette modalité de solidarité sera conditionné à l'équilibre du régime du contrat Thales afin d'en garantir sa pérennité. Pour ce faire, la Commission technique paritaire prévoyance veillera à ce que le montant de la réserve à disposition du régime ne puisse pas être inférieur à une couverture du risque représentant au minimum 24 mois de la cotisation gros risque.

Afin de suivre, année par année, l'évolution de la « réserve spéciale », la Commission paritaire de Prévoyance Thales créée par la convention sociale du 23 novembre 2006, examinera les résultats du contrat de prévoyance Thales ainsi que le niveau de la réserve « mise à disposition du régime » et l'évolution de la « réserve spéciale ». La commission paritaire se réunira pour prendre l'ensemble des dispositions nécessaires au cas ou le taux de couverture du risque précité serait susceptible d'être atteint ou en cas d'évolution des couvertures complémentaires « santé » proposés pour les régimes « Bigorre » ou « Vanoise ».

Ainsi, dès lors que les critères de risques décrits ci-dessus seraient atteints, la commission technique de prévoyance Thales prendra chaque année l'ensemble des dispositions nécessaires pour modifier ou arrêter le dispositif de solidarité intergénérationnelle ou examiner d'autres évolutions.

Article 7 : Dispositions diverses

Il est ajouté un nouvel et dernier alinéa à l'article 38 de l'accord rédigé comme suit :

« En cas d'évolution de la législation relative aux conditions de départ et de mise à la retraite de nature à remettre en cause l'équilibre du dispositif ou les termes du présent accord, les parties conviennent de se réunir afin d'apprécier l'opportunité de modifier tout ou partie des dispositions de celui-ci. »

L'annexe I relative au périmètre est actualisée afin de tenir compte des modifications intervenues dans la structure du Groupe Thales.

LT
VH

Article 8 : Entrée en vigueur du présent avenant

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de l'Unité des Hauts de seine de la DIRECCTE, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

Les dispositions prévues par le présent avenant s'appliquent directement dans les sociétés du groupe et se substituent de plein droit aux dispositions portant sur le même objet.

Article 9 : Dispositions finales

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de l'unité des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'île de France et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

De plus, un exemplaire sera transmis à l'inspection du travail .

Fait à Neuilly-sur-Seine en 10 exemplaires le 29 mars 2011

Pour la Société THALES représentée par Loïc MAHE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordinateurs syndicaux centraux

Pour la CFDT
Monsieur Didier GLADIEU

Pour la CFE-CGC
Monsieur Hervé TAUSKY

Pour la CFTC
Madame Véronique MICHAUT

Pour la CGT
Monsieur Laurent TROMBINI

ANNEXE 1 - PERIMETRE DU GROUPE
Dénominations sociales
THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.
THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.
THALES AVIONICS LCD SA
THALES AVIONICS S.A.
THALES MICROELECTRONICS S.A.
THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.
THALES ESSAIS EN VOL SAS
GERIS CONSULTANTS
Société en Nom Collectif THALES VP
THALES S.A.
THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.
THALES CORPORTATE SERVICES
THALES UNIVERSITE S.A.
THALES INTERNATIONAL S.A.
SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANIQUES A. PONS
THALES SAFARE S.A.
THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS
THALES ALENIA SPACE France
THALES SECURITE SOLUTIONS & SERVICES
THALES SERVICES SAS
THALES ELECTRON DEVICES S.A.
TRIXELL
THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC
THALES AIR SYSTEMS.
THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS
ARISEM SAS
GERAC - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité
TDA ARMEMENTS S.A.S.
THALES ANGENIEUX S.A.
THALES COMMUNICATIONS SA
THALES CRYOGENIE S.A.
THALES OPTRONIQUE S.A.
UNITED MONOLITHIC SEMICONDUCTORS SAS
AIR COMMANDS SYSTEMS INTERNATIONAL
THALES PROPERTY SERVICES