

# THALES

**ACCORD RELATIF A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
AU SEIN DE LA SOCIETE  
THALES CORPORATE SERVICES**

Entre

La société THALES CORPORATE SERVICES SAS au capital de 162480 euros dont le Siège Social est situé 18 avenue du Maréchal Juin – 92366 Meudon la Forêt Cedex

Représentée par Monsieur CHATEAU Jean-Pierre, Directeur des Ressources Humaines au sein de la Société THALES CORPORATE SERVICES

d' une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société THALES CORPORATE SERVICES, ci-après désignées :

la CFDT représentée par Monsieur Bernard GRANDVOINET

la CFE-CGC représentée par Monsieur Bernard COUILLAUT

la CFTC représentée par Madame Sophie NICOLAS

d' autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## 1 PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et aux principes développés dans l'accord de Groupe du 5 juillet 2000. Les dispositions du présent accord viennent en complément de celles prévues dans « l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales » qui continue à produire ses effets.

Il se substitue aux accords traitant du temps de travail au sein de la société Thales Corporate Services y compris ceux qui traitent des horaires individualisés.

Le présent accord ne prend pas en compte la Journée de Solidarité\* dont les dispositions figurent à l'article L3133-8 du Code du Travail et est définie dans l'accord sur les Dispositions Sociales du Groupe Thales à l'article 12.

Ces dispositions suivront les évolutions légales sur le sujet ainsi que les évolutions éventuelles de l'accord sur les dispositions sociales du groupe Thales.

Le présent accord a pour objectif d'organiser au sein de la société Thales Corporate Services la réduction effective du temps de travail du personnel.

Les modalités prévues étant différentes pour le personnel Mensuel et pour le personnel Cadre, le présent accord comportera :

- un chapitre de dispositions communes.
- deux chapitres pour définir ces modalités, pour les Mensuels d'une part, pour les Cadres d'autre part,

Les parties, tout en souhaitant réaliser cette réduction effective du temps de travail, entendent préserver -voire améliorer- la compétitivité de l'entreprise.

Dans ce but, au-delà des actions d'ores et déjà menées, l'accent sera mis en parallèle sur un effort d'organisation collective du travail, à l'initiative de l'entreprise et de la hiérarchie d'amélioration de l'efficacité du travail de chacun.

Le présent accord contribue à la préservation des emplois au niveau de la société Thales Corporate Services.

\* : dans tout le document signifie « sans tenir compte de la Journée de Solidarité »

## **2 CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant à temps plein et dont l'horaire de travail est supérieur à 35 heures par semaines,

et, sous conditions particulières,

- le personnel détaché dans une autre société du groupe,
- le personnel à temps partiel.

Le présent accord ne concerne pas :

- les cadres dirigeants, qui s'entendent des seuls cadres IIC car ils disposent dans l'entreprise d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ou d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, et ils disposent en outre d'une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise.  
Toutefois, si des ingénieurs et cadres, bien que placés en position IIC ne répondent pas aux critères ci-dessus, ils pourront opter pour un forfait annuel en jours.
- les personnels expatriés ou détachés de longue durée à l'étranger pendant la durée de leur mission,
- le personnel en absence longue durée,
- les salariés en contrat en alternance.

### **2.1 AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'activité de Thales Corporate Services se concrétise par une large autonomie de travail laissée aux individus, qui doit être conciliée avec les contraintes de la législation du travail et avec les exigences dérivées de l'évolution de plus en plus concurrentielle des marchés.

Soucieux de promouvoir des modes de fonctionnement cohérents et une gestion maîtrisée du temps de travail, les signataires ont convenu de définir des règles appropriées prenant en compte les aspirations des salariés à une liberté d'organisation personnelle et les exigences du fonctionnement des services et/ou des équipes.

Le présent accord renforce ce principe et doit permettre à chaque salarié de réaliser sa mission ou d'exercer sa fonction dans le temps de travail (en heures ou en jours suivant le cas) défini à l'intérieur des modalités et des limites prévues par la loi et par l'accord.

Il a donc été convenu des règles de fonctionnement décrites ci-dessous, qui reposent sur les deux enjeux suivants :

- remettre au centre de la relation hiérarchie/collaborateur la question de l'organisation du travail et du temps qui lui est consacré comme un élément clé de l'efficacité collective en responsabilisant chacun sur ses engagements (partage des objectifs, moyens de fonctionnement, formation, respect des délais, etc),

- constituer un ensemble de règles simples et exploitables, laissant aux acteurs toute latitude pour trouver les bons ajustements. C'est en effet au plus près des réalités du terrain que pourront être trouvées des solutions durables et acceptées par tous.

Normalement, le travail est organisé sur cinq jours selon un horaire préalablement défini en appliquant les principes d'aménagement et d'organisation du temps de travail ci-dessus.

Ces règles peuvent aussi permettre différentes modalités d'organisation et d'horaires au sein d'un service et/ou d'une équipe.

## **2.2 DURÉE COLLECTIVE DE TRAVAIL**

### **2.2.1 Définition du temps de travail effectif**

Le temps de travail doit s'envisager par référence aux dispositions légales définies à l'article L3121-1 Code du Travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans le cadre de cette définition, sont donc notamment exclus du décompte du temps de travail effectif :

- les temps consacrés au repas (minimum obligatoire de 40 minutes),
- les temps d'astreintes à domicile à l'exception des temps d'intervention effective sur les sites.

### **2.2.2 Respect des maxima légaux ou conventionnels et des repos obligatoires**

Les maxima légaux et conventionnels ainsi que les dispositions relatives aux repos obligatoires figurent en Annexe A.

### **2.2.3 Le contrôle du temps de travail**

La mise en place d'un système de décompte auto-déclaratif du temps (après accord de la commission paritaire) et l'établissement au niveau de la société d'un code de bonne conduite doivent garantir pour chacun le respect d'une véritable réduction du temps de travail et garantir la bonne application des accords.

### **2.2.4 Nombre de jours annuels de travail**

Le nombre de jours de référence est de 225 jours par an (en moyenne sur 10 ans). Le calcul de ce nombre de jours est donné en annexe B.

Les éventuels congés d'ancienneté ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

### **2.2.5 Commission Paritaire de Suivi**

Une commission paritaire de suivi sera créée. Son organisation est définie par ailleurs dans cet accord.

### 3 DISPOSITIONS COMMUNES

#### 3.1 Modalités de réduction

Des modalités de réduction et d'organisation du temps de travail sont mises en place afin de permettre à l'entreprise de s'adapter à la durée collective de travail. Comme le permet l'article L.3122-19 du Code du Travail, la réduction du temps de travail se fera :

- pour partie par la diminution du nombre de jours travaillés dans l'année, notamment par des jours de réduction du temps de travail dits « JRTT ».
- pour partie par réduction de la durée hebdomadaire de travail.

Les JRTT doivent être effectivement pris dans les conditions qui seront prévues par l'accord quand il sera conclu.

Ils ne peuvent donner lieu à indemnité compensatrice, sauf dans l'hypothèse de rupture du contrat de travail en cours d'année de référence.

Les JRTT sont fixées pour partie à l'initiative de la Direction et pour partie à l'initiative du salarié.

#### 3.2 Période de référence

La période de référence est l'année civile, réduite à la période effectivement travaillée.

Les jours de réduction du temps de travail devront être pris par journée ou demi-journée, au plus tard avant le terme de l'année de référence.

A titre dérogatoire, un maximum de 3 jours de RTT pourra être pris sur le premier mois de l'année suivante.

#### 3.3 Jours à l'initiative de la Direction

40% maximum des jours (arrondis au nombre entier supérieur) de RTT définis pour l'année seront fixés à l'initiative de la Direction après consultation du comité d'entreprise, au cours de la négociation annuelle obligatoire sur l'organisation du temps de travail.

Ils seront pris par journée entière.

Un accord formel avec les Organisations Syndicales représentatives pourra modifier ce nombre, dans la limite de deux jours maximum en plus.

#### 3.4 Jours à l'initiative du salarié

Les jours de repos, ainsi capitalisés, devront être pris par journées ou demi-journées, au plus tard dans les 3 mois de leur acquisition.

Compte tenu des nécessités d'organisation du travail dans l'entreprise, les parties conviennent que des règles de prévenance réciproque pour la prise des jours de repos sont nécessaires.

Les jours de repos seront le plus possible étalés sur l'ensemble de l'année.

Ils ne pourront pas être accolés au congé principal d'été.

### **3.5 Règles de prévenance réciproque pour la prise de jours de repos à l'initiative du salarié**

Les JRTT à l'initiative des salariés feront l'objet d'un planning prévisionnel dans le cadre du système auto-déclaratif.

En cas de modification de la date des jours ou demi-journées de repos RTT, du fait de l'employeur ou du salarié, le changement doit être demandé dans un délai minimum qui sera défini à la mise en place du système auto-déclaratif.

En tout état de cause, et sauf en cas d'absence totale et imprévue de salariés dans un service, d'un surcroît d'activité urgente ou de cas semblables nécessitant la présence impérative du salarié, les demandes supérieures à 2 jours validées par la hiérarchie ne pourront être modifiées 5 jours ouvrés avant leurs prises effectives. Pour les demandes de durée inférieure, le délai de prévenance pourra être raccourci.

### **3.6 Le décompte du temps de travail**

La mise en place d'un système de décompte du temps de travail par un dispositif d'enregistrement auto-déclaratif dont les modalités seront définies après consultation du comité d'entreprise et l'établissement au niveau de la société d'un code de bonne conduite doivent garantir pour chacun le respect d'une véritable réduction du temps de travail et garantir la bonne application de l'accord signé pour la société.

### **3.7 Organisation du travail**

La semaine de travail est en principe organisée sur 5 jours, du lundi au vendredi.

### **3.8 Maîtrise du temps de travail**

Une part essentielle de la maîtrise du temps de travail est assurée par une bonne adéquation entre les charges et les moyens en terme d'organisation et d'effectif.

La recherche de cet équilibre constituera l'une des actions principales de la commission paritaire de suivi.

Un bilan portant sur ces éléments sera communiqué semestriellement à la commission paritaire de suivi.

Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ils évoqueront à cette occasion l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Ils devront s'assurer périodiquement que la prise des jours non travaillés est équilibrée dans le temps. Dans le cas contraire, des mesures correctives devront être prises par les intéressés.

### 3.9 Heures de réunions

Les parties signataires conviennent qu'une réduction effective du temps de travail suppose aussi un allègement du nombre de réunions et la réduction de leur durée.

Un document précisera notamment, les plages horaires à l'intérieur desquelles les réunions devront être tenues, que les personnes qui organisent et convoquent la réunion devront tenir compte, autant que possible, dans la fixation de l'horaire de la réunion, dans sa durée et dans l'ordre des sujets traités, des impératifs personnels des salariés devant y participer.

### 3.10 Plages d'ouverture des sites

Elle est limitée à 12 heures. Cette plage est actuellement fixée sur le site de Meudon de 07h00 à 19h00.

Toute entrée ou sortie en dehors de ces plages devra faire l'objet d'une dérogation et d'un enregistrement.

Seuls les cadres non concernés par le présent accord pourront disposer d'un accès à l'établissement de Meudon sans procédure dérogatoire, en dehors des plages d'ouverture.

Les salariés travaillant sur d'autres sites se conformeront aux heures d'ouverture de leur site d'accueil respectif.

## 4 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS MENSUELS

Les personnels Mensuels s'entendent de l'ensemble des ETAM jusqu'à la position V3 inclus, coefficient 395 (Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne).

Des modalités de réduction et d'organisation du temps de travail sont mises en place afin de permettre à l'entreprise de s'adapter à la durée collective de travail.

La durée du travail est de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année et en tout état de cause 1575\* heures par an maximum desquelles se déduiront les congés conventionnels individuels ou autorisations d'absence auxquels le salarié peut prétendre en vertu de «l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales».

Comme le permet l'article L.3122-19 du Code du Travail, la réduction du temps de travail se fera :

- pour partie par la diminution du nombre de jours travaillés dans l'année, notamment par des jours de réduction du temps de travail dits « JRTT ».
- pour partie par réduction de la durée hebdomadaire de travail.

#### **4.1 La réduction sous forme de diminution de la durée hebdomadaire de travail**

La durée hebdomadaire est fixée à 37,50 heures. La répartition de la durée de travail à l'intérieur de la semaine est 7,5 heures par jour.

#### **4.2 La réduction sous forme de JRTT sur l'année**

##### **4.2.1 Détermination du nombre de JRTT**

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est fixé à 15 jours pour l'année 2009 sur la base du positionnement des jours fériés.

Il variera pour les années suivantes selon le nombre de jours de l'année et le positionnement calendaire des jours fériés de manière à respecter la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sur l'année et au maximum 1575\* heures par an indiqué à l'article 3 ci-dessus.

##### **4.2.2 Période de référence pour l'acquisition et la prise des JRTT**

La période de référence est l'année civile.  
Les JRTT s'acquièrent mois par mois.

##### **4.2.3 Entrée/Sortie en cours de période de référence**

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de la période de référence, le nombre de JRTT est déterminé au prorata en fonction de la durée de travail effectuée ou à effectuer.

En cas de sortie, si une différence, positive ou négative, est constatée entre les droits acquis et le nombre de JRTT effectivement pris, une régularisation du solde sera opérée prioritairement pendant la période de préavis :

En cas de solde positif, les JRTT seront rémunérés.

En cas d'un solde de JRTT négatif, aucune retenue sur salaire ne sera effectuée, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

##### **4.2.4 Traitement des absences**

Chaque journée ou demi-journée d'absence assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail n'entraîne pas de diminution du nombre de JRTT.

Pour une cause autre que les maladies professionnelles et accident du travail, et assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés, l'absence n'entraîne une diminution proportionnelle du nombre de JRTT que si elle est supérieure à un mois calendaire, cumulé ou non, sur l'année civile.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

A l'issue de l'absence du salarié, les JRTT restant dus seront imputés en priorité sur les fermetures collectives déjà programmées.

A défaut d'une acquisition suffisante de JRTT, le salarié bénéficiera néanmoins des jours de fermetures collectives.

### **4.3 Heures supplémentaires**

#### **4.3.1 Modalités**

Afin de garantir une véritable réduction du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires devra être exceptionnel et en tout état de cause limité à 130 heures par an.

Les heures supplémentaires doivent être accomplies à la demande de la Hiérarchie validée par la Direction.

Sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées et/ou compensées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année.

Les jours d'absence indemnisés, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

#### **4.3.2 Repos compensateurs**

Pour l'intégralité des heures supplémentaires effectuées, le paiement des heures supplémentaires et des majorations de salaires y afférent est principalement remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent pris selon les modalités définies ci-après :

- salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'une demi-journée de repos,
- les dates de ces repos seront fixées en fonction des besoins du service et en tenant compte des desiderata du salarié.

Les heures supplémentaires et les majorations ou bonifications y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

### **4.4 Rémunération**

La durée hebdomadaire moyenne annuelle travaillée étant de 35 heures, la rémunération des Mensuels est lissée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

## 5 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS CADRES

### 5.1 CADRES AU FORFAIT ANNUEL JOURS

Les cadres IIIB, ainsi que les cadres I, II, IIIA qui optent pour ce forfait, relèvent du présent article.

Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Leurs temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L3121-10 et de l'article L3121-36 du Code du Travail.

#### 5.1.1 Modalités de réduction du temps de travail.

##### 5.1.1.1 Cadres III A et IIIB

Les Cadres III A et IIIB se verront proposer une convention de forfait d'un maximum de 210\* jours de travail par an, pour les cadres à temps complet. Ces forfaits sont définis pour une année complète de travail et pour un droit à une prise intégrale de congés.

Le plafond de 210\* jours ne peut être dépassé qu'à titre exceptionnel, déduction faite des congés payés restant à prendre sur la période de référence telle que prévue par la Convention Sociale du Groupe. En cas de dépassement le salarié Cadre devra bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement.

Ce nombre de jours réduit d'autant le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de congés de fractionnement ou jours de congés de substitution à ces congés et les jours de repos supplémentaires. Les éventuels congés d'ancienneté ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Il en va de même pour les congés divers et autorisations d'absence dont les salariés bénéficient tels que définis dans «l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales».

**Nota** : Point particulier de rattachement

Les cadres IIIA actuellement en forfait horaire annuel pourront :

- garder cette possibilité de forfait horaire annuel dans les conditions du présent accord
- opter pour le forfait jour annuel avec maintien de la rémunération actuelle (salaire de base plus compléments éventuels dont ils bénéficient dans le cadre de leur contrat de travail actuel). Ces personnes se verront proposer un nouvel avenant à leur contrat de travail qui englobera l'ensemble de ces modalités.

### 5.1.1.2 Cadres position I et II

Les Cadres position I et II pourront opter pour ces forfaits en jours.

A l'exception des dispositions relatives à la date d'entrée en vigueur du présent accord et des embauches en cours d'année, ce passage ne pourra se faire qu'en début d'année civile.

La demande devra être faite par les intéressé(e)s, par écrit, au mois de décembre de l'année N- 1.

Pour les ingénieurs et cadres ayant choisi le forfait annuel en jours, il leur sera toujours possible, après en avoir fait la demande par écrit au mois de décembre de l'année N -1, d'opter au début de chaque année civile, pour le forfait en heures sur l'année.

Pour les cadres position I nouveaux embauchés le choix du forfait en jours ne pourra s'effectuer qu'après six mois de présence dans l'entreprise.

### 5.1.2 Détermination du nombre de JRTT

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est fixé à 15 jours pour l'année 2009 sur la base du positionnement des jours fériés.

Il variera pour les années suivantes selon le nombre de jours de l'année et le positionnement calendaire des jours fériés de manière à respecter le nombre de 210\* jours travaillés sur l'année.

### 5.1.3 Maîtrise du temps de travail

Les parties signataires conviennent de la nécessité de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources.

Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ils évoqueront à cette occasion l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

La commission paritaire examinera les circonstances pouvant conduire au dépassement de cette durée. Elle formulera des propositions en vue d'en contrôler le nombre.

#### **5.1.4 Modalité de décompte des jours travaillés**

La durée de la journée de travail n'est pas prédéterminée et le présent accord ne saurait en aucun cas signifier que le temps de travail des cadres au forfait en jours est de 210 x 10 heures soit 2100 heures.

Pour les salariés relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera organisé au moyen d'un système auto-déclaratif.

#### **5.1.5 Contrôles**

Les contrôles des sorties et des entrées effectuées en dehors des plages d'ouverture du site seront communiqués à la commission paritaire et de suivi pour le suivi des dépassements de la durée du travail journalière.

La commission paritaire de suivi examinera les circonstances pouvant conduire exceptionnellement au dépassement de cette durée. Elle formulera des propositions en vue d'en limiter le nombre.

#### **5.1.6 Dépassement**

Le forfait en jours ne peut être dépassé qu'à titre exceptionnel, déduction faite des jours de congés payés restant à prendre sur la période de référence.

En cas de dépassement, le salarié Cadre devra bénéficier, au cours du premier mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement.

Ce nombre de jours réduit d'autant le forfait en jours de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

#### **5.1.7 Entrées et sorties en cours d'année**

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de la période de référence, le nombre de jours de travail est déterminé au prorata en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer.

Pour les salariés entrés en cours d'année et ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

L'état exact du nombre de jours de travail dus pour l'année en cours sera remis aux salariés embauchés en cours d'année.

En cas de sortie en cours d'année, un examen du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année sera effectué et une régularisation du solde pourra être opérée pendant la période de préavis.

En l'absence de préavis, dans le cas d'un solde négatif, aucune retenue sur salaire ne sera effectuée, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

### 5.1.8 Traitement des absences

Les parties conviennent au terme de cet accord de considérer que pour le traitement des absences, la durée de travail des Cadres au forfait annuel en jours est réputée être répartie uniformément tout au long de l'année.

Par conséquent, le forfait en jours, pour une année complète de travail, correspond à une répartition moyenne de 17,5 jours de travail par mois.

Néanmoins, pour les absences assimilées à du temps de travail effectif inférieures à un mois de date à date, tous les jours d'absence sont valorisés comme des jours de travail.

Au-delà, chaque journée d'absence supplémentaire réduit le nombre de jours moyen travaillé dans le mois d'1/17,5ème.

## 5.2 CADRES AU FORFAIT EN JOURS RÉDUIT

A la demande des cadres répondant aux conditions du forfait annuel en jours, ils pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle.

### 5.2.1 Modalités

Cette organisation du travail n'est pas régie par les règles relatives au temps partiel du Chapitre 8 du présent accord même si elle aboutit également à une diminution du temps de travail par rapport à la référence « temps complet ».

Pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés, ce forfait pourra être établi, sur la base de :

168 jours (80%)  
126 jours (60%)  
105 jours (50%)

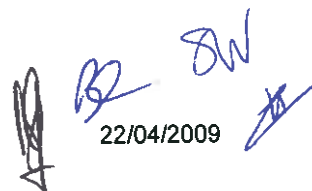
} pour une année complète de travail pour un droit intégral à congés

Le nombre de jours (ou demi-journées) de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Le nombre de ces jours de repos pourra varier chaque année selon le nombre de jours de l'année et selon le nombre de jours fériés tombant des jours autres que le samedi et le dimanche.

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduits conclu en cours d'année. De même, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre sur l'exercice.

Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait en jours réduit.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait en jours réduit sera lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés au cours de chaque mois.



### 5.2.2 Durée

A défaut de stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, les forfaits jours réduits sont conclus pour une durée indéterminée.

### 5.2.3 Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait en jours réduit devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 3 mois avant la date souhaitée.

L'adhésion à ce régime devra en principe coïncider avec l'année civile. Il devra joindre à sa demande le calendrier indicatif de ses jours de travail pour l'année en cours.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le forfait réduit est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du Département ou du Service.

En cas d'acceptation, elle pourra l'inviter à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du Département ou du Service.

### 5.2.4 Retour au forfait en jours de droit commun

Le salarié ayant conclu un forfait en jours réduit pourra demander, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 3 mois avant la date souhaitée, à reprendre un forfait en jours de droit commun.

La société s'efforcera alors de lui donner satisfaction compte tenu des impératifs de l'organisation de son Département ou de son Service.

### 5.2.5 Régime du forfait en jours réduit

Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait en jours réduit.

Les parties reconnaissent que les salariés ayant conclu un forfait en jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière que les salariés bénéficiant d'un forfait en jours de droit commun.

### 5.3 CADRES AU FORFAIT ANNUEL HEURES

Les cadres Position I et II se verront proposer un forfait annuel en heures, qui sera reparti sur le même nombre de jours travaillés que celui prévu pour les Mensuels.

Pour ceux-ci, il leur sera proposé des conventions de forfait d'au maximum 1680\* heures. Les congés conventionnels individuels ou autorisations d'absence auxquels les salariés peuvent prétendre en vertu de la convention sociale du Groupe viendront réduire le nombre de jours de travail et d'heures de travail du forfait.

Ils pourront opter pour le forfait en jours dans les conditions indiqués au paragraphe 5.1.1.2

#### 5.3.1 Modalités d'application du forfait en heures

Les intéressés devront dans toute la mesure du possible tenir compte d'un horaire hebdomadaire de référence qui n'a qu'une valeur indicative leur servant de repère afin dévaluer leur temps de travail.

Cet horaire indicatif est de 40 heures par semaine.

Pour ces salariés le décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif d'enregistrement de type auto-déclaratif dont les moyens et modalités seront définis en accord avec la commission paritaire d'application et de suivi du présent accord.

#### 5.3.2 Détermination du nombre de JRTT

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est fixé à 15 jours pour l'année 2009 sur la base du positionnement des jours fériés.

Il variera pour les années suivantes selon le nombre de jours de l'année et le positionnement calendaire des jours fériés de manière à respecter la durée 1680 heures maximum sur l'année.

#### 5.3.3 Le respect des maxima légaux ou conventionnels et des repos obligatoires

Les maxima légaux et conventionnels ainsi que les dispositions relatives aux repos obligatoires figurent en Annexe A

#### 5.3.4 Traitement des absences

Les parties conviennent au terme de cet accord de considérer que pour le traitement des absences, la durée de travail des ingénieurs et cadres au forfait annuel en heures est réputée être répartie uniformément tout au long de l'année. Le forfait de 1680\* heures, pour une année complète de travail qui serait de 210\* jours, correspondrait à une répartition moyenne théorique de 17,5 jours de travail par mois.

Chaque journée d'absence assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail ainsi que les journées d'absences prises en application de «l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales», n'entraînent pas de diminution du nombre de jours de repos.

S'agissant des autres absences, dès lors qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles n'entraînent pas de diminution proportionnelle du nombre de jours de repos lorsqu'elles sont inférieures à deux mois consécutifs.

Les parties conviennent des dispositions particulières suivantes :

- les périodes d'arrêt de travail relatives à des congés maternité ne conduisent pas à l'application de la moyenne mentionnée à l'alinéa 1 ci-dessus et ne conduisent pas à réduire le nombre de jours de repos. Les jours de repos correspondant à cette période seront accolés immédiatement après la fin du congé maternité légal.
- en cas d'accident du travail, la période d'arrêt n'entraînant pas de réduction du nombre de JRTT est d'une durée égale à celle pendant laquelle le salarié est indemnisé par l'entreprise.

Chaque journée d'absence est décomptée à hauteur d'une journée de travail de 8 heures.

## 6 RÉMUNÉRATIONS

La mise en place de cet accord sur la réduction de temps de travail se fera avec maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise.

Le maintien de la rémunération est acquis en contrepartie des équilibres définis dans le présent accord en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Les niveaux des salaires d'embauche seront maintenus.

## 7 TEMPS PARTIEL

### 7.1 Définition

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, est inférieure à la durée légale du travail, ou le cas échéant à la durée fixée conventionnellement pour l'entreprise (ou l'établissement si elle est inférieure).

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de préciser certaines modalités d'adaptation des horaires à temps partiel existant dans l'entreprise à la nouvelle durée du travail et aux nouvelles formes de gestion du temps de travail mis en place par le présent accord.

Les salariés occupés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des formules suivantes qui sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

### 7.2 Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein

Les mêmes modalités de compensation financière que celles prévues au Chapitre « Rémunérations » du présent accord pour les salariés à temps plein seront appliquées aux salariés à temps partiel qui réduisent leur durée contractuelle sur la base de l'horaire hebdomadaire effectif, prorata temporis.

La répartition de la durée du travail devra tenir compte de l'existence des jours de fermeture collective.

### 7.3 Passage à temps complet

Les salariés à temps partiel peuvent demander de passer à temps complet sur la base du nouvel horaire collectif, dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui seront créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification.

Leur rémunération sera alors traitée dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.

## 8 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

### 8.1 Composition

Une commission paritaire d'interprétation et de suivi sera mise en place au niveau de la société dans le mois qui suivra la signature du présent accord. Elle sera composée de 1 représentant par organisation syndicale représentative au sein de la société signataire et autant de représentants de la Direction.

### 8.2 Fonctionnement

La commission paritaire de suivi se réunira au minimum deux fois par an et, si nécessaire, à la demande de l'une des organisations syndicales y siégeant. Elle prendra ses décisions à la majorité. Ces prérogatives sont prévues aux paragraphes relatifs aux Mensuels, aux Cadres, au code de bonne conduite du présent accord, elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application et d'interprétation de l'accord.

Elle sera informée en début d'année du nombre de cadres pour lesquels il y aura eu dépassement du forfait et des motifs de celui-ci.

Conformément à la législation, ce bilan sera également communiqué annuellement aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et aux instances représentatives du personnel.

## 9 DISPOSITIONS FINALES

### 9.1 Cadre de l'accord

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux accords collectifs.

Les dispositions qu'il comporte, et notamment en ce qu'elles tendent à développer ou préserver l'emploi, pourront être considérées comme globalement plus favorables que les dispositions appliquées dans l'entreprise portant sur le même objet, auxquelles, à ce titre, elles se substituent.

Si l'évolution de la réglementation rendait non conforme à l'ordre public les dispositions prévues par le présent accord, les parties conviennent de suspendre l'application de l'accord, jusqu'à la conclusion d'un avenant de modification rétablissant cette conformité et préservant l'équilibre de l'accord.

## 9.2 Durée de l'accord, révision, dénonciation

### 9.2.1 Entrée en vigueur et mesures transitoires

Le présent accord entrera en vigueur après consultations des Instances Représentatives du Personnel (CE et CHSCT)

L'entrée en vigueur sur le décompte du temps de travail nécessitant la mise en œuvre de dispositifs d'application, des dispositions transitoires seront établies en accord avec la commission de suivi.

Les ingénieurs et cadres présents dans les effectifs de l'entreprise à la date de signature du présent accord pourront opter pour le forfait de leur choix sans que les dispositions prévues au paragraphe 5.1.1.2 s'appliquent.

### 9.2.2 Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se réunir pour procéder à des adaptations éventuelles du présent accord dans l'hypothèse ou la commission paritaire d'application de l'accord Groupe du 5 juillet 2000 venait à décider des mesures plus favorables que celles contenues dans le présent accord.

En tout état de cause les parties se réuniront au plus tard en décembre 2009 pour étudier les aménagements au présent accord, rendus nécessaires à la lumière de l'expérience.

### 9.2.3 Révision et Dénonciation

A la demande de l'une des parties signataires, le présent texte pourra faire l'objet d'une révision. Cette demande devra être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée à tous les autres signataires, par la partie qui demande la révision de la convention.

Les conditions de révisions et d'application des avenants sont régies par les dispositions du Code du Travail et notamment de l'article L2222-5.

Il pourra être dénoncé totalement par un des signataires en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à tous les autres signataires par la partie qui dénonce. Le préavis indiqué ci-dessus court à compter de la date de réception de la dénonciation. Toute dénonciation doit faire l'objet des dépôts prévus par les articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.

### 9.3 Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, en six exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspecteur du Travail.

Pour la Société THALES CORPORATE SERVICES  
Monsieur Jean-Pierre CHATEAU, le Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT  
Monsieur Bernard GRANDVOINET

Pour la CFE-CGC  
Monsieur Bernard COUILLAUT

Pour la CFTC  
Madame Sophie NICOLAS

## ANNEXE A : MAXIMA LÉGAUX ET CONVENTIONNELS – REPOS OBLIGATOIRES

### **La durée maximale quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

### **La durée maximale hebdomadaire du travail**

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine (soit 9,6 heures en moyenne par jour), sauf dérogations prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

### **Le repos quotidien**

Selon les conditions légales en vigueur, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

### **Le repos hebdomadaire**

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives et ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine, dans les conditions légales.

## ANNEXE B : CALCUL DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES PAR AN

Pour une année de 365 jours, le nombre de jours travaillés dans l'année est obtenu actuellement en soustrayant en moyenne :

- le nombre de samedis et dimanches :	104
- le nombre de congés payés légaux (en jours ouvrés) :	25
- le nombre de jours fériés (en jours ouvrés) :	9
- les jours de congés de substitution à ces congés :	2
<b>Total :</b>	<b>225*</b>

## ANNEXE C : CALCUL DU NOMBRE DE JOURS RTT SUR LES ANNEES A VENIR

Année	Nombre Jours Fériés	Nombre prévisionnels RTT
2010	7	17
2011	7	17
2012	8	17
2013	10	14
2014	10	14