

AVENANT N°4

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

PREAMBULE

Depuis la date de signature de l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du groupe Thales, les dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions de départ et de mise à la retraite ont été modifiées.

Ces modifications concernent notamment :

- la cessation, au 1^{er} janvier 2008, du dispositif permettant la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de moins de 60 ans
- la remise en cause des dispositions relatives au « départ à la retraite avec accord de l'employeur » prévues pour les salariés âgés de 60 à 64 ans faisant valoir leurs droits à la retraite entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2013 et la modification du traitement social et fiscal de l'indemnité de retraite dont ils devaient bénéficier.

L'article 14 de l'accord sur les disposition 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 à la modification de certaines des dispositions de l'accord.

Ces modifications visent notamment à majorer le montant de l'allocation de départ en retraite versée aux salariés qui souhaiteraient faire valoir leurs droits à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2010 par l'instauration d'un nouveau barème et à adapter les clauses relatives au départ et à la mise à la retraite aux dernières évolutions législatives et réglementaires.

Les parties ont également souhaité, dans le cadre du présent avenant, permettre aux salariés du Groupe de bénéficier de jours de congés exceptionnels au titre d'évènements familiaux qui, jusqu'à présent, ne donnaient lieu à aucun congé (mariage et décès d'un belle-fille ou d'un beau-fils).

N.
Jm
AD LT
MT
1/7

Article 1 / Congés exceptionnels pour évènements familiaux

L'article 6 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 6 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

L'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés exprimés en jours ouvrés pour les événements familiaux prévus ci-dessous :

- *Mariage du salarié :5 jours*
- *Mariage d'un enfant :2 jours*
- *Mariage d'un frère ou d'une sœur2 jours*
- *Mariage d'un beau-fils ou d'une belle-fille.....2 jours*
- *Décès :*
 - du conjoint 5 jours*
 - du concubin 5 jours*
 - d'un enfant 5 jours*
 - d'un parent 3 jours*
 - d'un beau-parent 3 jours*
 - d'un grand-parent 2 jours*
 - d'un grand-parent du conjoint 1 jour*
 - d'un petit-enfant 2 jours*
 - d'un frère ou d'une sœur 3 jours*
 - d'un beau-frère ou belle-sœur..... 2 jours*
 - d'un beau-fils ou d'une belle-fille 5 jours*

Les jours de congés exceptionnels sont attribués de manière forfaitaire. Les temps de voyage éventuellement nécessaires pour participer à un événement familial s'ajoutent à la durée du congé exceptionnel.

Dans l'hypothèse d'un congé supérieur ou égal à 3 jours, le ou les jours pourront être pris dans les trois mois suivants l'événement, voire dans les 12 mois suivants sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Si l'événement familial a lieu pendant les congés payés du bénéficiaire, ceux-ci sont suspendus et leur terme est prolongé de la durée du congé exceptionnel.

Lorsque l'événement familial intervient dans les DOM-TOM ou dans un pays lointain, le salarié peut différer le congé exceptionnel et le prendre accolé à ses congés payés.

■ **Congés d'accompagnement d'un parent âgé du salarié**

Tout salarié ayant des parents âgés d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches administratives bénéficiera de 2 jours ouvrés.

R *M* *Du* *ADLT*
2/7 *AT*

■ Naissance ou adoption

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours ouvrés à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Ces congés ne peuvent pas se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption.

■ Pacte Civil de Solidarité

Pour l'ensemble des dispositions du présent article, les droits du salarié titulaire d'un Pacte Civil de Solidarité sont identiques à ceux du salarié marié(e), mais sont exclusives d'un éventuel mariage postérieur avec la même personne.

Les congés exceptionnels pris au titre d'un PACS ne peuvent faire l'objet d'un nouvel octroi au titre d'un mariage postérieur avec la même personne.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux s'ajoutent aux droits à congés annuels et sont assimilés à du temps de travail effectif. »

Article 2 / Allocation de départ en 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 : ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE**

L'âge de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ à la retraite du salarié âgé de 65 ans peut intervenir dans les conditions de la convention collective de la Métallurgie applicable.

Par conséquent et sans préjudice des indemnités légales de licenciement plus favorables (Article L.122-14-13 alinéa 2 du Code du travail) la rupture du contrat de travail intervenant dans ces conditions ouvre droit pour le salarié Mensuel ou Ingénieur et Cadre à une allocation de départ à la retraite d'un montant déterminé de la façon suivante :

Pour les salariés faisant valoir leurs droits à la retraite à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord :

- ❑ 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté au sein du Groupe THALES
- ❑ 2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- ❑ 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- ❑ 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- ❑ 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté
- ❑ 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- ❑ 6 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté
- ❑ 7,25 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté

L'allocation de départ en retraite sera également versée pour tout départ à la retraite intervenant à l'initiative du salarié entre l'âge de 60 et 65 ans ou à un âge inférieur dans les conditions prévues aux articles L.351-1-1 et L.351-1-3 du code de la sécurité sociale.

A ce titre, les salariés justifiant d'une « longue carrière » et les salariés atteints d'une incapacité permanente de 80% ou d'un handicap de niveau comparable, tel que prévu par la circulaire CNAV du 21 août 2006, et justifiant d'un nombre minimal de trimestres cotisés et validés peuvent bénéficier d'une liquidation anticipée des droits à la retraite dans les conditions légales et réglementaires en vigueur avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans (cf annexe 2 s'agissant des salariés en situation de handicap).

Le montant de l'allocation de départ en retraite tel que déterminé en fonction de la date de départ et versé à compter du 1^{er} janvier 2009 (date à laquelle les dispositions prévues par le chapitre I de l'accord sur l'anticipation cesseront de s'appliquer) aux salariés justifiant d'une longue carrière ou en situation de handicap au sens des articles L 351-1 et L 351-1-3 du Code de la sécurité sociale sera majoré d'un montant équivalent à 3 mois de salaire.

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'entreprise¹.

L'allocation de départ à la retraite sera assujettie au paiement des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables au moment de son versement au salarié »

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

Handwritten signatures and initials: AD, Du, LT, AD, 4/7, and a large stylized mark.

Article 3 / Indemnité de 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 :

« ARTICLE 14 : INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié du Groupe THALES, âgé d'au moins 60 ans pour les mises à la retraite intervenant avant le 1^{er} janvier 2010 et d'au moins 65 pour les mises à la retraite intervenant à compter du 1^{er} janvier 2010, qui peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO auxquelles l'employeur cotise avec lui sur les tranches A et B des rémunérations, ne constitue pas un licenciement conformément aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie applicables.

Dans un délai minimum de six mois précédant la date effective à laquelle la liquidation des droits à la retraite à taux plein est possible, l'employeur informera le salarié de son intention d'une mise à la retraite.

De même, tout salarié peut solliciter un entretien avec la Direction un an avant la date effective de liquidation de ses droits à la retraite. Au vu de cet entretien, la Direction pourra informer l'intéressé de son intention d'une mise à la retraite dans un délai minimum de six mois avant la rupture effective de son contrat de travail.

Toute mise à la retraite d'un salarié Mensuel ou Ingénieur et Cadre avant l'âge de 65 ans (mise à la retraite intervenant nécessairement avant le 1^{er} janvier 2010) ouvre droit, dans le cadre de la législation en vigueur, sans préjudice des indemnités légales de licenciement plus favorables à une indemnité calculée selon le barème suivant² :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté au sein du groupe Thales
- 2 mois de salaire après 5 ans
- 3 mois de salaire après 10 ans
- 4 mois de salaire après 20 ans
- 6 mois de salaire après 30 ans
- 7,25 mois de salaire après 40 ans

Ce barème demeurera également applicable aux salariés de 65 ans et plus qui seront mis à la retraite

² Moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence = salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + prime de travail en équipe + prime d'expatriation + indemnité afférente aux repos compensateurs + rémunération variable (ingénieurs et cadres), heures supplémentaires et leurs majorations..

AP
D₂
AP LT
A

5/7

M

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.

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie, en cas de cotisations à l'AGIRC sur la tranche C des rémunérations, l'indemnité de mise à la retraite visée ci-dessus sera majorée d'un mois.

L'indemnité de mise à la retraite sera exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables au moment de son versement au salarié.

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. »

Article 4 / Entrée en vigueur du présent avenant

Par dérogation aux termes de l'article 38 de l'accord groupe du 23 novembre 2006 les dispositions prévues par le présent avenant s'appliquent directement dans les sociétés du groupe et se substituent de plein droit aux dispositions moins favorables portant sur le même objet.

Article 5 / 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 la Direction départementale du travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, 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.

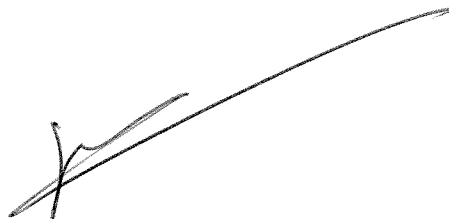
RL

DM AD LT
AT

M

Fait à Neuilly sur seine en 10 exemplaires le 10 juillet 2008.

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

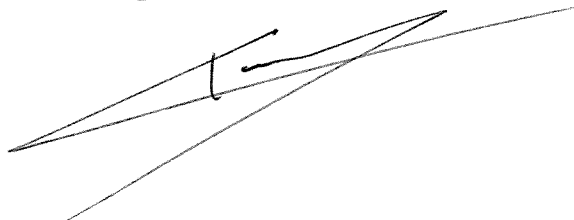


Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordinateurs syndicaux centraux

Pour la CFDT
Monsieur Didier GLADIEU



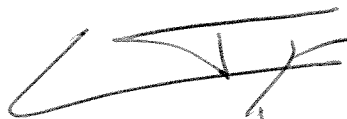
Pour la CFE-CGC
Monsieur Hervé TAUSKY



Pour la CFTC
Monsieur Alain DESVIGNES



Pour la CGT
Monsieur Laurent TROMBINI



Pour FO
Monsieur Dominique ALLO

