

**MISE EN PLACE DE LA CONVENTION SOCIALE**  
**MODALITES D'APPLICATION COMPLEMENTAIRES**

**ARTICLE 1 – DEFINITION DE L'ANCIENNETE**

Si une convention collective territoriale prévoit des primes d'ancienneté supérieures à celles définies par la convention collective de la métallurgie parisienne, c'est la convention collective territoriale qui prévaut.

La détermination de l'ancienneté doit prendre en compte l'ensemble des anciennetés relevant de contrats antérieurs si et seulement si ces anciennetés ont été acquises au sein de sociétés ou filiales relevant du périmètre du Groupe pour la période considérée. Toutefois si le départ du salarié avait donné lieu précédemment à un versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, cette ancienneté n'est alors pas prise en compte.

La reprise d'ancienneté d'un salarié appartenant à une société de prestation de service ou à tout autre contrat de travail temporaire sera prise en compte si, et seulement si : le contrat de travail Thales est consécutif à la fin de mission exécutée pour le compte de Thales. Il est à noter que dans cette situation, ne sera prise en compte que l'ancienneté correspondant au dernier contrat de prestations de service ou au dernier contrat de travail temporaire pour les missions exécutées pour le compte de Thales.

**ARTICLE 2 – CONGES SUPPLEMENTAIRES LIES A L'ANCIENNETE**

La semaine exceptionnelle qui permet de bénéficier de 5 jours ouvrés pour le salarié qui a 25 ans d'ancienneté et ayant à charge à vie un enfant handicapé est attribuée une seule fois dans la carrière. Ce congé exceptionnel peut, se trouver cumulé avec la mesure prévue à l'article 8.

**ARTICLE 8 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANTS MALADES OU HANDICAPES**

Nous considérons que comme il n'est pas mentionné 16 ans révolus, tant qu'ils n'ont pas encore 17 ans, ils ont 16 ans, et que donc l'article est applicable.

**ARTICLE 9 – HANDICAPES**

Depuis le 1er janvier 2006 Une nouvelle distinction intitulée "reconnaissance de la lourdeur du handicap" prend la suite de l'ancien classement en catégories (A, B,C).

L'article 9 de la convention sociale signée le 23 novembre 2006, traitant des autorisations d'absences en faveur des salariés handicapés, faisait référence à cet ancien classement en catégorie.

Compte tenu de la nouvelle législation, l'article 9 s'appliquera à tous les salariés handicapés, sans référence à la lourdeur du handicap.

En outre, aucun prorata ne doit être effectué pour les salariés, soit qui seraient embauchés, soit qui seraient reconnus handicapés (même handicap léger), en cours d'année. Ils bénéficient de la mesure complète, et en cas de solde de tout compte, les jours sont dûs.

## **ARTICLE 16 - MEDAILLES :**

- Relèvent de la convention sociale de 1995 les demandes de médailles qui seront déposées au plus tard le 28/02/07. L'allocation médailles allouée sera celle fixée par la convention de 1995 sous réserve de réunir le critère d'ancienneté et d'années de travail. Toutefois, il sera réalisé un comparatif entre cette allocation (1995) et celle qui est définie dans les dispositions sociales nouvellement définies (c'est à dire allocation forfaitaire + 1.5% du PMSS x nombre d'années de travail). Il sera retenu l'allocation la plus favorable.
- Après le 28/02/07 est appliquée l'allocation médailles tel que définie par l'accord Groupe du 23/11/06 c'est à dire allocation forfaitaire + 1.5% du PMSS x nombre d'années de travail, même si le salarié ne pouvait bénéficier de l'allocation médailles dans les conditions fixées par la convention de 1995. Après le 28/02/07, pour bénéficier de la médaille un seul critère est retenu : Le nombre d'années de travail.

Nous demandons, lors du versement de l'allocation médailles, de bien vérifier à quelle convention se rapporte l'allocation, et le cas échéant de ne pas omettre de réaliser le comparatif entre la convention de 95, et les mesures transitoires, afin de retenir l'allocation la plus favorable.

En outre, une préfecture a fait des difficultés sur l'application de l'article 16 de notre convention sociale, qui précise dans son 5<sup>ème</sup> paragraphe, que le décret du 17 octobre 2000, qui prévoit que les salariés dont l'activité présente un caractère de pénibilité, peuvent de bénéficier d'une retraite anticipée et demander leur médaille plus tôt, peut être appliquée aux salariés dont le handicap peut justifier d'une liquidation anticipée des droits à la retraite. Il s'avère, qu'en remettant à ladite préfecture, soit une attestation, soit une copie de notre convention sociale, la demande de médaille est acceptée.

La convention de 1995 prévoyait qu'un salarié qui avait atteint le nombre d'années de travail pour bénéficier d'une médaille pouvait déposer sa demande mais devait attendre d'avoir l'ancienneté Thales pour bénéficier de la prime. Avec l'application de la nouvelle convention, le critère d'ancienneté Thales n'étant plus requis, le salarié pourra bénéficier de médailles supérieures avant d'avoir touché la prime précédente. Ex : un salarié a 20 ans de travail en 2005 et seulement 3 ans d'ancienneté Thales. Il fait sa demande de médaille avant le 28 février 2007 et entre donc dans le champ

d'application de la convention de 95, mais ne touchera sa prime qu'en 2019 (17 ans d'ancienneté). Toutefois, en 2015, il bénéficiera de sa médaille de 30 ans. Pour permettre d'apurer les situations relevant de la convention de 1995, et compte tenu que la provision avait été faite, il est demandé de verser la prime qu'il était prévu de verser (dans l'exemple en 2019), à la date d'anniversaire de Juillet 2007.

## **ARTICLE 20 – PRINCIPES DU CONTRAT**

Le régime de prévoyance du groupe Thales est un régime familial obligatoire pour tous les salariés, les seuls dérogations recevables étant :

- les couples mariés, dont le conjoint a un régime de prévoyance familial obligatoire antérieur à celui de Thales,
- les apprentis, ou jeunes en contrat de professionnalisation ayant droit de leurs parents,  
Et pour ces deux cas de figure, sur présentation d'un justificatif.

Tout autre salarié de Thales, Handicapé ou non, doit être affilié au régime de prévoyance obligatoire (un salarié de Thales Handicapé, ne peut pas être ayant droit de l'un de ses parents).

### **Adhésion des conjoints au régime de prévoyance frais de santé :**

La possibilité d'exempter l'un des conjoints n'est possible et dérogatoire que dans la situation où l'entreprise change de contrat de prévoyance, ce qui est notre cas, puisque nous basculons dans un nouveau contrat au 1er mars 2007.

Par conséquent, plusieurs situations peuvent se présenter et pour lesquelles il convient d'appliquer les règles précisées dans le fascicule questions/réponses. Deux salariés de Thales sont mariés ou concubins. Ils doivent obligatoirement adhérer au régime frais de santé. Toutefois pour tenir compte de l'exemption de cotisation dont bénéficiait l'un des deux salariés dans les dispositions antérieures, Thales intégrera dans le salaire brut de base la cotisation la plus basse, quelque soit le niveau/échelon du salarié.

Il est précisé que cette intégration ne concerne que les frais de santé. Aucune compensation ne devra être opérée pour le gros risque puisqu'ils cotisaient déjà, ni la dépendance qui est une cotisation nouvelle.

- Un couple arrivé postérieurement à la convention de 95, et ne bénéficiant pas précédemment de cette mesure dérogatoire : au regard de la règle de changement de contrat, les salariés pourront, sur demande, en justifiant de la situation de leur conjoint, bénéficier de la mesure prévue au point précédent.
- Un salarié Thales est l'ayant droit de son conjoint qui bénéficie d'une mutuelle familiale obligatoire ; l'affiliation au régime est facultative si le régime obligatoire de son conjoint a été mis en place antérieurement à un régime obligatoire qui était en vigueur dans le Groupe Thales (il s'agit d'un groupe fermé, issu de la précédente convention)
- Dans tous les autres cas, l'adhésion au régime frais de santé Groupe Thales est obligatoire.

## Règles de remboursement appliquées pour les couples salariés Thales

Lorsque qu'il reste un montant à la charge du salarié, Novalis fait intervenir une seconde fois le régime Frais de santé (cette fois-ci en tant que ayant-droit de son conjoint salarié Thales) et ce, afin de lui rembourser tout ou partie de ce qui lui reste à charge selon le niveau de garantie prévue par le régime et dans la limite des frais réellement engagés.

Cette disposition ne s'applique pas pour les prestations pour les soins non remboursés par la Sécurité sociale (décrites en page 5 de la notice), Novalis intervient une seule fois pour le même acte. Le salarié peut demander à percevoir un complément dans le cadre des prestations extra-contractuelles proposées par l'institution, si celles-ci interviennent pour les mêmes actes, ce qui est le cas pour 2007 (cf dernière page de la notice).

## ARTICLE 23.1 - TIERS PAYANT PHARMACIE:

Si une personne n'utilise pas sa carte de Tiers payant pharmacie et fait l'avance du ticket modérateur, les informations NOEMIE ne parviennent pas à Novalis pour les médicaments. Cette personne doit donc exiger du pharmacien une attestation de paiement et l'envoyer à Novalis afin d'être remboursé.

## ARTICLE 25 - COTISATIONS :

### Jeunes salariés

Pour les jeunes salariés sous contrats de professionnalisation, on peut se référer à l'application qui est faite pour les apprentis (cf question /réponse n°83.) :

S'ils fournissent la preuve qu'ils sont ayant droit de leurs parents sur la base d'une mutuelle familiale obligatoire, ils sont dispensés d'adhésion (il s'agit bien entendu uniquement des frais de santé). S'ils ne sont pas ayant droit de leurs parents, la cotisation est calculée en % du salaire, et pas sur le PMSS. La cotisation patronale sera identique à celle des autres catégories

### Cotisation prévoyance des salariés à temps partiel qui étaient affiliés au régime de base de la convention de 95

Cas n°1 : Un salarié à temps partiel cotisait sur une base de salaire à temps partiel et souhaite rester dans ce cas de figure : le différentiel entre sa cotisation régime de base et le nouveau régime, sera intégrée dans le salaire de base.

Cas n°2 : Un salarié à temps partiel cotisait sur une base de salaire à temps plein et souhaite rester dans ce cas de figure : le différentiel entre sa cotisation régime de base et le nouveau régime, sera intégrée dans le salaire de base.

Cas n°3 : Un salarié à temps partiel cotisait sur un salaire à temps partiel et souhaite désormais cotiser sur un salaire à temps plein : sera réintégré dans son salaire de base, le différentiel entre sa cotisation régime de base temps partiel et nouveau régime sur un salaire temps partiel. Le différentiel complémentaire sur salaire temps plein, sera à sa charge pour la partie qui lui incombe, l'employeur prenant en charge sa part respective.

## **ARTICLE 34 - DEPENDANCE**

Pour les salariés qui ont choisi l'adhésion optionnelle de leur conjoint à la dépendance, le prélèvement de la cotisation est conditionné par le questionnaire médical. NOVALIS adressera à chaque service du personnel un courrier indiquant l'accord du médecin conseil de l'ocirp pour l'adhésion du conjoint. La cotisation du conjoint est versée à compter de la date d'acceptation médicale, la date d'effet sera fixée au 1er jour du mois suivant l'acceptation.

En conséquence, aucune cotisation ne doit être prélevée, tant que l'accord de NOVALIS n'a pas été adressé au service du personnel. Si tel avait été le cas, les établissements concernés doivent rectifier la situation.

Lors de l'acceptation des contrats (ou options) par l'OCIRP, le salarié doit recevoir, à son domicile, via NOVALIS un courrier lui indiquant la décision retenue.

Le service du personnel est avisé en parallèle, et reçoit un bordereau récapitulatif de chaque option souscrite par les salariés.

