

**ACCORD SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES  
APPLICABLES AUX SALAIRES DES SOCIETES DU  
GROUPE THALES**

LT OS  
GH R

22-11-06

13 JH

1 / 54

# SOMMAIRE

## PRÉAMBULE

### CHAPITRE I : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ANCIENNETÉ

ARTICLE 1 : DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

ARTICLE 2 : CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES LIES A L'ANCIENNETÉ

ARTICLE 3 : PRIME D'ANCIENNETÉ

### CHAPITRE II : CONGÉS PAYÉS ET JOURS NON TRAVAILLES

ARTICLE 4 : DROITS À CONGÉS PAYÉS

ARTICLE 4.1- LES PERIODES DE REFERENCE

ARTICLE 4.2 - LES MODALITES DE PRISE DES CONGES PAYES

ARTICLE 5 : INDEMNITE DE CONGES PAYES

ARTICLE 6 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

ARTICLE 7 : CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION

ARTICLE 8 : AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES EN CAS D'ENFANT MALADE OU HANDICAPE

ARTICLE 9 : AUTORISATIONS D'ABSENCES EN FAVEUR DES SALARIES HANDICAPES

ARTICLE 10 : AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES

ARTICLE 11 : ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR LES SALARIES RESERVISTES

ARTICLE 12 : JOURS FERIES

### CHAPITRE III : ALLOCATIONS DIVERSES

ARTICLE 13 : ALLOCATIONS DE DEPART A LA RETRAITE

ARTICLE 14 : ALLOCATIONS DE MISE À LA RETRAITE

ARTICLE 15 : ALLOCATION ANNUELLE

### CHAPITRE IV : PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF

LT  
GH  
AR  
OS  
22-11-06

M  
2 / 54  
JH

## **CHAPITRE V : MEDAILLES DU TRAVAIL**

**ARTICLE 16 : ALLOCATIONS ACCORDEES A L'OCCASION DE LA DELIVRANCE DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL DE L'ETAT**

## **CHAPITRE VI : RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES**

**ARTICLE 17 : CHAMP D'APPLICATION**

**ARTICLE 18 : RÉGIME PARTICULIER DE RETRAITE COMPLEMENTaire DES SALARIES EX-CETH**

**ARTICLE 19 : REGIME PARTICULIER POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

## **CHAPITRE VII : CONTRAT DE PREVOYANCE**

**ARTICLE 20 : PRINCIPES DU CONTRAT**

**ARTICLE 21 : FONCTIONNEMENT DU RÉGIME**

ARTICLE 21.1 : COMMISSION PARITAIRE TECHNIQUE AUPRES DE LA CAISSE HAUSSMANN

ARTICLE 21.2 : PARTICIPATION AUX RESULTATS DU REGIME

ARTICLE 21.3 : FONDS SOCIAL

ARTICLE 21.4 : CONVENTION ANNUELLE DE SUIVI DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE

**ARTICLE 22 : GARANTIES FRAIS DE SANTE**

**ARTICLE 23 : DESCRIPTION DES GARANTIES**

ARTICLE 23.1 : TIERS PAYANT

**ARTICLE 24 : ADAPTATION DU REGIME AUX MODALITES DU CONTRAT RESPONSABLE**

**ARTICLE 25 : COTISATIONS FRAIS DE SANTE A LA DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

ARTICLE 30.1 : TAUX ET REPARTITION DES COTISATIONS DES ACTIFS

**ARTICLE 26 : GARANTIE INCAPACITE DE TRAVAIL – INVALIDITE**

ARTICLE 36.1 : INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

ARTICLE 36.2 : INVALIDITE

ARTICLE 36.3 : REVALORISATION

ARTICLE 36.4 : REGLEMENT DES INDEMNITES JOURNALIERES ET DE LA RENTE D'INVALIDITE

**ARTICLE 27 : GARANTIE DÉCES – REGIME DE BASE**

**ARTICLE 28 : ADMISSION AU BENEFICE DE L'ASSURANCE GARANTIE DECES OPTIONS COMPLEMENTAIRES FACULTATIVES**

ARTICLE 28.1 : ADMISSIBILITE FORMALITES MÉDICALES

ARTICLE 28.2 : ENTREE EN VIGUEUR DES GARANTIES

**ARTICLE 29 : COTISATIONS INCAPACITES DE TRAVAIL – INVALIDITE – DECES – TAUX DE REPARTITION DES COTISATIONS DES ACTIFS A LA DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

LT

GH  
22-11-06

HL  
OL

Vh

HT

ARTICLE 29.1 : REGIME OBLIGATOIRE

ARTICLE 29.2 : OPTIONS COMPLÉMENTAIRES FACULTATIVES A LA CHARGE EXCLUSIVE DU  
SALARIE

ARTICLE 29.3 : ASSIETTE DE COTISATIONS POUR LE PERSONNEL NE TRAVAILLANT PAS A TEMPS  
PLEIN

**ARTICLE 30 : MAINTIEN DES GARANTIES**

ARTICLE 30.1 : MAINTIEN DES GARANTIES A TITRE GRATUIT

ARTICLE 30.2 : MAINTIEN DES GARANTIES A TITRE ONEREUX

ARTICLE 30.3 : COTISATIONS

**ARTICLE 31 : EVOLUTION ULTERIEURE DES COTISATIONS ET GARANTIES DU CONTRAT DE  
PREVOYANCE**

**ARTICLE 32: INFORMATION SUR LES GARANTIES ET PRESTATIONS DU CONTRAT DE PREVOYANCE**

**ARTICLE 33 : CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR**

**ARTICLE 34 : REGIME DEPENDANCE**

**CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MALADIE, AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE TRAJET  
ET AUX CURES THERMALES**

**ARTICLE 35 : INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DES JOURS DE MALADIE ET DES ABSENCES POUR  
ACCIDENT DE TRAJET**

**ARTICLE 36 : INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL OU  
MALADIE PROFESSIONNELLE SURVENUES DANS LE GROUPE THALES**

**ARTICLE 37 : CURES THERMALES**

**CHAPITRE IX : DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 38 : MISE EN ŒUVRE ET DUREE DE L'ACCORD**

**ARTICLE 39 : COMMISSION DE SUIVI**

**ARTICLE 40: EVOLUTION DU PERIMETRE DE L'ACCORD**

**ARTICLE 41 : DENONCIATION – REVISION**

**ARTICLE 42 : NOTIFICATION ET DEPOT**

LT  
GH  
AR  
22-11-06

4 / 54

## PREAMBULE

Dans une volonté d'harmoniser les règles conventionnelles et les engagements pris en matière de dispositions sociales dans l'ensemble des sociétés du groupe Thales, la Direction a souhaité proposer aux organisations syndicales le présent accord de groupe.

De telles dispositions communes à l'ensemble des sociétés du groupe visées en Annexe permettent de faciliter et de renforcer la politique ressources humaines du groupe, notamment en matière de mobilité interne.

A ce titre, il est convenu en premier lieu que les salariés « Mensuels » des entreprises actuelles du groupe relèvent des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, sauf dispositions plus favorables de la convention collective de branche territorialement applicable.

Dans le souci d'une application coordonnée du présent accord et pour tenir compte des disparités de situation dans chacune des sociétés, les parties conviennent que le présent accord sera mis en œuvre dans son intégralité dans toutes les entreprises du périmètre au plus tard le 31 décembre 2008.

A cet effet, les représentants des sociétés concernées consulteront les instances représentatives du personnel compétentes sur un projet de calendrier précis de mise en œuvre des présentes dispositions.

Seules les règles spécifiques relatives aux taux de cotisations dérogatoires pour la retraite complémentaire (ARRCO) et leur répartition resteront applicables aux entreprises concernées.

LT  
GH  
22-11-06

5 / 54

# CHAPITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ANCIENNETÉ

## ARTICLE 1 : DEFINITION DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté est déterminée par la présence continue du salarié dans le groupe THALES depuis la date d'entrée en fonction, en vertu d'un contrat de travail conclu avec l'une des sociétés <sup>1</sup> du Groupe THALES, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail.

Cette période est augmentée de :

- a) la période de présence antérieure au sein du groupe THALES, en vertu d'un précédent contrat de travail <sup>2</sup> conclu avec une des sociétés du Groupe, sauf pour le calcul du montant des indemnités conventionnelles de licenciement si le départ du salarié avait déjà donné lieu à un tel versement.
- b) la période de présence continue au sein d'une société extérieure au groupe THALES, en vertu d'un contrat de travail, dès lors que l'intégration du salarié dans une des sociétés du Groupe THALES s'effectue en application des dispositions de l'article L.122-12, alinéa 2 du code du travail ou d'accords spécifiques entre sociétés.
- c) la période de présence continue au sein d'une joint venture (société commune avec un partenaire extérieure dont le capital est détenu à 50% par une société du Groupe THALES), dès lors que le salarié disposait précédemment d'un contrat de travail avec une des sociétés du Groupe THALES.
- d) la période continue correspondant à une prestation de services, un détachement ou autre contrat de travail temporaire, effectuée par l'intéressé pour le compte d'une des sociétés du Groupe THALES, en vertu d'un contrat commercial, directement préalable à son embauche au sein du Groupe THALES.

Les anciennetés reprises au titre d'un contrat de travail antérieur sont calculées lors de la dernière entrée dans le Groupe THALES.

<sup>1</sup> Filiale directe ou indirecte dont le capital est détenu par la société anonyme THALES à plus de 50%.

<sup>2</sup> CDI, CDD ou contrat d'apprentissage (L.117-1) pour la durée accomplie de manière continue au sein du groupe THALES et dès lors que le terme de l'apprentissage ou du CDD est directement suivi d'une embauche au sein du Groupe.

## ARTICLE 2 : CONGES SUPPLEMENTAIRES LIES A L'ANCIENNETÉ

Dans un souci d'une plus grande harmonisation des droits des salariés de Thales et compte tenu des métiers exercés au sein du Groupe, il est convenu de prévoir des congés supplémentaires liés à l'ancienneté identiques pour les salariés Mensuels et les I&C, dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 30 ans et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le Groupe,
- 4 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 35 ans et justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Les droits à congés payés supplémentaires pour ancienneté sont acquis dès la date anniversaire à laquelle les conditions d'âge et d'ancienneté sont remplies. La prise des congés supplémentaires pour ancienneté donne lieu au maintien de la rémunération mensuelle, comme un jour normalement travaillé.

### → Semaine exceptionnelle pour 35 ans d'ancienneté

L'ensemble du personnel bénéficie l'année où il atteint 35 ans d'ancienneté, de 5 jours ouvrés de congés payés. Cette semaine exceptionnelle de congés payés est à prendre obligatoirement dans l'année qui suit la date d'anniversaire et s'ajoute aux droits acquis par ailleurs.

Pour le personnel ayant en charge, à vie, des enfants handicapés à plus de 80 %, le bénéfice des 5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires sera obtenu lorsque le salarié aura atteint 25 ans d'ancienneté. Pour bénéficier de cette mesure exceptionnelle, le salarié devra remettre une attestation justifiant de cette charge.

## ARTICLE 3 : PRIME D'ANCIENNETÉ

Conformément aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie de la Région Parisienne, la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel du salarié mensuel et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique conventionnel de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

- 3% après 3 ans d'ancienneté, auquel il est ajouté 1% supplémentaire par année d'ancienneté supplémentaire, dans la limite de 15% après 15 ans d'ancienneté.

Ancienneté	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Taux	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %

LT  
G4  
OS  
22-11-06

13  
7/54  
JA

## CHAPITRE II - CONGES PAYÉS ET JOURS NON TRAVAILLES

### ARTICLE 4 : DROITS À CONGÉS PAYES

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif, ou assimilé par la loi, chez le même employeur sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés supplémentaires pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés. Lorsque le jour férié tombe un samedi habituellement non travaillé, il donne également droit à un jour ouvré de congé supplémentaire :

- s'il est précédé et suivi d'au moins un jour de congé payé ouvré,
- ou s'il est précédé ou suivi d'au moins deux jours de congés payés ouvrés.

Il est également convenu que les jours de congés payés seront suspendus en cas d'arrêt de travail justifié pour cause de maladie intervenant pendant la prise du congé principal, dans la limite d'un arrêt de 2 semaines calendaires consécutives minimum.

#### ARTICLE 4.1. – Les périodes de référence

La période de référence pendant laquelle le salarié acquiert ses droits à congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> juin, de l'année n, au 31 mai de l'année n + 1.

La période de prise des congés s'étend en principe du 1<sup>er</sup> mai de l'année n + 1 au 31 mai de l'année n + 2 étant entendu que 12 jours ouvrables consécutifs au moins doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> Mai et le 31 Octobre.

La période de prise du congé principal s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année n+1. Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables pendant cette période doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt quatre jours ouvrables, à l'exception des salariés des départements et territoires d'Outre-Mer.

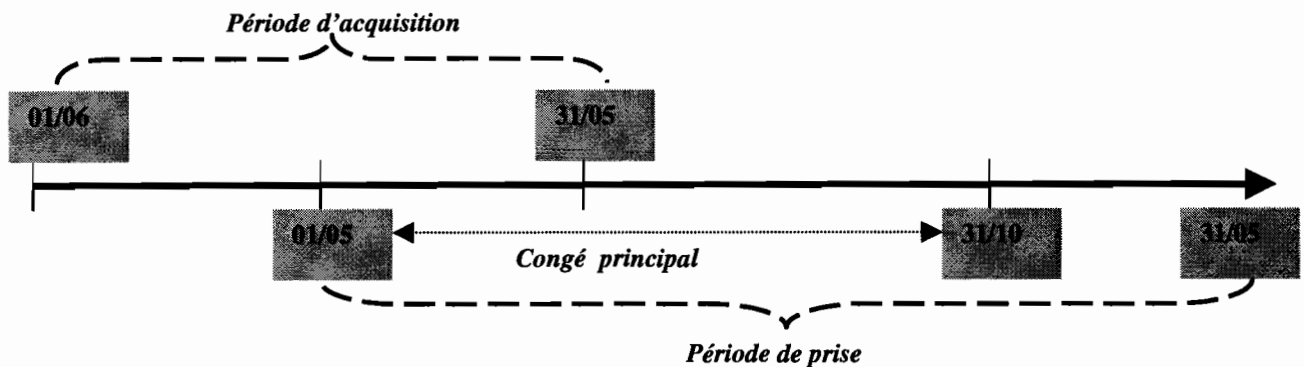
A titre dérogatoire, les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pour le compte du même employeur.

Les jours de substitution aux congés de fractionnement seront attribués conformément aux dispositions des accords collectifs d'entreprise relatifs à la réduction ou l'aménagement du temps de travail ou autres dispositions en vigueur.

CT  
GU  
AL  
OS  
22-11-06

8 / 54





## ARTICLE 4.2. – les modalités de prise des congés payés

Les congés payés sont pris dans l'ordre suivant :

- congés légaux
- congés conventionnels ( pour exemple, congé supplémentaire pour ancienneté)

Il est rappelé que cette règle ne fait pas obstacle à la prise prioritaire au cours de l'année civile des jours individuels acquis au titre de la réduction du temps de travail.

Les congés doivent être pris au cours de la période mentionnée à l'article 4.1. et ne peuvent pas être reportés (sauf en cas de situation exceptionnelle).

Toutefois, les congés excédant 24 jours ouvrables peuvent, à la demande du salarié, être reportés jusqu'au départ en congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique dans les conditions prévues à l'article L 122-32-25 du code du travail.

Les salariés originaires des DOM-TOM pourront, après accord de la DRH de l'établissement dont ils relèvent, cumuler l'ensemble des congés payés, y compris 5<sup>ème</sup> semaine et congés d'ancienneté.

Il est recommandé de favoriser l'étalement des congés.

## ARTICLE 5 : INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence visée à l'article 4.

Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de :

- la rémunération mensuelle de base du salarié
- les majorations pour heures supplémentaires

- la prime d'ancienneté, les primes de travail en équipe, les indemnités d'expatriation
- l'indemnité de congés payés de l'année précédente
- l'indemnité afférente aux repos compensateurs
- des appointements versés à l'occasion des périodes légalement assimilées à un temps de travail (périodes d'indemnisation pour maladie et accident du travail, congés de formation non rémunérés ou partiellement rémunérés).

La détermination de la rémunération totale exclut :

- les primes qui correspondent à un risque exceptionnel, réellement subi, et qui ne joue plus durant l'absence pour congés payés,
- les primes ou autres éléments de rémunération ayant un caractère forfaitaire pour l'ensemble de l'année et qui à ce titre ne subissent pas d'abattement au titre des congés payés,
- les indemnités de remboursement de frais.

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait effectivement continué à travailler.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 223-2 du code du travail, l'indemnité est calculée selon la règle fixée ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

## ARTICLE 6 : CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS 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 sœur ..... 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

LT  
 22-11-06  
 H  
 OJ

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, 1 jour pourra être pris au-delà de la période suivant immédiatement l'événement, pour accomplir des démarches administratives.

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.

#### ■ **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 7 : CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION**

La salariée absente pour congé de maternité ou le salarié(e) pour congé d'adoption survenant après 3 mois de présence dans l'une des entreprises du Groupe THALES, au sens de l'article 1, a droit au maintien de ses appointements mensuels pendant la durée légale de son congé.

Pendant cette période, l'employeur versera à l'intéressée un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, dans la limite de sa rémunération mensuelle de base.

Les mêmes dispositions s'appliquent au père et suivront l'évolution de la législation :

- en cas d'adoption, si la mère renonce à bénéficier de son droit à congé d'adoption,

- dans l'hypothèse du décès de la mère pendant la période du congé de maternité, ou d'adoption.

### **ARTICLE 8 : AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES EN CAS D'ENFANT MALADE OU HANDICAPE**

Une autorisation d'absence rémunérée est accordée aux salariés dont l'enfant, âgé au maximum de 16 ans (18 ans pour un enfant handicapé) est malade ou handicapé, dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile et par enfant.

Cette absence sera autorisée sous réserve de la délivrance d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant et de la nécessité d'une présence constante d'un parent.

Si les deux parents sont salariés du Groupe THALES, ils bénéficient l'un et l'autre des dispositions ci-dessus, mais ils ne peuvent pas prendre simultanément les jours d'absence.

### **ARTICLE 9 : AUTORISATIONS D'ABSENCES EN FAVEUR DES SALARIES HANDICAPÉS**

Les salariés handicapés bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine par année civile, dès lors qu'ils :

- relèvent de la catégorie B ou de la catégorie C de la COTOREP ou sont reconnus en situation de handicap lourd,
- ou qu'ils justifient d'un taux d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieur ou égal à 75 %,
- ou sont titulaires de la carte d'invalidité des anciens combattants ou victimes de guerre mentionnant un taux supérieur ou égal à 75 %.

Ce congé supplémentaire doit obligatoirement faire l'objet d'une prise continue ou non au cours de la période de référence définie à l'article 4.1. Il est exclu qu'il soit accolé au congé annuel principal. La date doit être arrêtée en accord avec la direction locale.

En accord avec leur direction locale, les intéressés pourront remplacer la semaine exceptionnelle d'absence par un aménagement de leur horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, équivalent à une semaine de travail.

- Le personnel ayant à charge, à vie, des enfants handicapés à plus de 80 % bénéficiera, par année civile, de cette autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine. Pour bénéficier de cette mesure exceptionnelle, le salarié devra remettre une attestation justifiant de cette charge.

### **ARTICLE 10 : AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES**

□ Tout déménagement intervenant à l'initiative du salarié pendant un jour ouvré sera rémunéré comme un jour habituellement travaillé sous réserve que la preuve de la réalité du déménagement soit apportée.

LT  
G4  
22-11-06

V3

12 / 54

JT

La présente disposition ne peut s'appliquer une nouvelle fois qu'après un délai d'un an suivant le précédent déménagement.

Des règles spécifiques seront négociées en cas de déménagement rendu nécessaire à la suite d'un changement collectif de lieu de travail.

- Tout salarié volontaire pour effectuer des dons de plasma ou de plaquettes sanguines bénéficiera, à la suite du prélèvement, d'une demi-journée de récupération.
- Lors de la rentrée scolaire de jeunes enfants, une absence rémunérée est accordée selon les usages ou autre directive en vigueur dans les établissements.

## **ARTICLE 11 : ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR LES SALARIES RESERVISTES**

Dans le cadre de l'adhésion du Groupe THALES à la politique des réserves, tout salarié volontaire ayant souscrit un contrat d'engagement à servir dans la réserve bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail pendant le déroulement de ses activités militaires, dans la limite de 10 jours par an.

Pour les périodes d'absence excédant 30 jours et dans le cas particulier d'opérations extérieures, les demandes de l'autorité militaire feront l'objet d'un examen préalable devant répondre aux mieux aux besoins des armées.

Afin de soutenir l'engagement de ses salariés réservistes au profit de la Défense Nationale, le Groupe THALES s'engage à maintenir le niveau de rémunération acquis en complétant ainsi la solde nette perçue de la part du Ministère de la Défense, ainsi que le droit à l'intéressement et à la participation.

## **ARTICLE 12 : LES JOURS FERIES**

Tous les jours fériés sont chômés sans entraîner un changement de la rémunération mensuelle, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

En application des dispositions de l'article 26 de la convention collective de la Métallurgie de la Région Parisienne, un salarié Mensuel qui effectuerait des heures de travail un jour férié, autre que le 1<sup>er</sup> mai, bénéficierait d'une majoration « d'inconfort » de 50% ou d'un repos payé d'égale durée.

L'Ingénieur ou Cadre appelé à travailler un jour férié, autre que le 1<sup>er</sup> Mai, bénéficiera d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du temps de travail accompli, majoré de 50%.

Conformément aux dispositions actuelles de l'article L.212-16 du code du travail, et sauf accord collectif d'entreprise contraire, la journée de solidarité est le lundi de la Pentecôte.

CT  
G4  
22-11-06

13

JH

## CHAPITRE III - ALLOCATIONS DIVERSES

### ARTICLE 13 : ALLOCATION DE DÉPART À 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 :

- 0,5 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté au sein du Groupe THALES
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 19 ans et 6 mois d'ancienneté
- 3 mois et demi de salaire après 24 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 29 ans d'ancienneté
- 4 mois et demi de salaire après 34 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire après 39 ans d'ancienneté

Cette allocation 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.

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.

Cette allocation est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise <sup>(1)</sup>.

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.

### ARTICLE 14 : INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié du Groupe THALES qui, ayant au moins atteint l'âge de 60 ans, 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.

(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.*

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. Toutefois, pour l'année 2007, le délai d'un an fixé au salarié pour solliciter un entretien en vue de liquider ses droits à la retraite sera ramené à six mois.

Toute mise à la retraite d'un salarié Mensuel ou Ingénieur et Cadre avant l'âge de 65 ans ouvre droit, dans le cadre de la législation en vigueur, sans préjudice des indemnités légales de licenciement plus favorables (Article L.122-14-13 alinéa 2 du Code du travail) à une indemnité calculée selon le barème suivant <sup>(1)</sup> :

- 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

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.

Cette allocation sera également versée pour toute mise à la retraite intervenant à l'initiative de l'employeur à un âge inférieur à 60 ans dans les conditions prévues aux articles L.351-1-1 et L.351-1-3 du code de la sécurité sociale et en application des dispositions de la convention collective de la métallurgie en vigueur.

A ce titre, 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 (cf annexe 2).

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.

(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.*

LT  
G# H  
OS  
22-11-06

M  
15 / 54  
ST

## ARTICLE 15 : ALLOCATION ANNUELLE

Contractuellement, les salariés Mensuels disposent d'une allocation annuelle dont le montant est fixé à un mois d'appointements de base bruts (hors prime d'ancienneté) pour une année complète et quelle que soit la durée du travail prévue au contrat de travail.

Cette allocation est versée selon les modalités suivantes :

- un premier versement sous la forme d'un acompte de 50% à l'occasion du salaire du mois de mai, versé en juin.
- le solde intervenant avec le salaire du mois de novembre versé en décembre.

Les appointements à prendre en considération pour le calcul de l'allocation sont ceux en vigueur au 30 novembre de l'année en cours.

En cas de départ de la société, le calcul se fait au prorata du temps de présence effectué au cours de la période de référence, sur la base des derniers appointements, selon la règle du 360<sup>ème</sup>.

Les périodes de référence à prendre en considération sont les suivantes :

- du 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours pour le paiement de l'acompte,
- du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre pour le paiement du solde.

L'allocation annuelle a le caractère d'une rémunération. Elle n'est payée que si l'intéressé a perçu pendant la période de référence des appointements ou une indemnisation par la société. Chaque journée non rémunérée ou non indemnisée par la société donne lieu à un abattement.

Ne donnent pas lieu à abattement :

- les absences pour accident du travail
- les congés de formation économique, syndicale et sociale prévus par l'article L.451-1 du code du travail.
- Les congés de formation avec rémunération prise totalement ou partiellement en charge
- Les congés pour l'exercice de mandat électif prévu par la loi du 3 février 1992, dans la limite de 10 jours ouvrés par an.
- Les périodes de suspension du contrat de travail au titre des périodes de réserve.

Pour chaque journée ayant donné lieu à abattement au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mai, il est opéré une déduction de 1/180<sup>ème</sup> sur le montant de cette demi-part, considérée comme un acompte.

et  
GU AP  
22-11-06



Lors du versement du solde de l'allocation, une régularisation est alors opérée en pratiquant une déduction de 1/360<sup>ème</sup> par journée ayant donné lieu à abattement, au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre.

Du montant de l'allocation annuelle ainsi déterminé est alors soustrait le montant de l'acompte versé en mai.

## CHAPITRE IV – PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF

Dans le cadre des dispositions de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le groupe THALES souhaite permettre à chaque salarié volontaire de se constituer une épargne en vue d'un départ à la retraite, dont les modalités sont fixées par avenant.

## CHAPITRE V – MEDAILLES DU TRAVAIL

### ARTICLE 16 : ALLOCATIONS ACCORDÉES À L'OCCASION DE LA DÉLIVRANCE DES MÉDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL DE L'ÉTAT

A l'occasion de la délivrance des médailles d'honneur du travail de l'Etat, des allocations sont attribuées aux salariés du groupe THALES dans les conditions suivantes :

- **Obtention de la MÉDAILLE D'ARGENT D'HONNEUR DU TRAVAIL** : les salariés justifiant de 20 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 800 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.
- **Obtention de la MÉDAILLE DE VERMEIL D'HONNEUR DU TRAVAIL** : les salariés justifiant de 30 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1 400 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.
- **Obtention de la MÉDAILLE D'OR D'HONNEUR DU TRAVAIL** : les salariés justifiant de 35 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1 500 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.
- **Obtention de la GRANDE MÉDAILLE D'OR** : les salariés justifiant de 40 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1 700 €, allouée à l'occasion de la remise de cette médaille.

Les indemnités forfaitaires allouées à l'occasion de la délivrance des médailles du travail ne peuvent donner lieu à un versement rétroactif.

En cas d'obtention de plusieurs médailles du travail, il sera attribué l'indemnité forfaitaire la plus élevée.

Les présentes médailles du travail seront accordées après 18, 25, 30 et 35 ans de service lorsque l'activité exercée par le salarié présente un caractère de pénibilité, tel que défini par le décret du 17 octobre 2000, permettant de bénéficier d'une retraite anticipée dans les

conditions légales en vigueur. Ces mêmes conditions d'années de service seront également appliquées aux salariés dont le handicap peut légalement justifier une liquidation anticipée des droits à la retraite.

#### ■ Dispositions transitoires

Les salariés bénéficiant d'une allocation de médaille du travail supérieure à celle fixée ci-dessus continueront de bénéficier du montant prévu par les dispositions conventionnelles antérieures en cas d'obtention de la médaille en 2007 (demande déposée au plus tard le 28 février 2007).

Les médailles délivrées en 2008, 2009 et 2010 à ces mêmes salariés, en application des nouvelles conditions du présent article, donneront lieu à une majoration de l'indemnité forfaitaire prévue d'un montant égal à 1,5% du PMSS par année de travail.

#### ■ Indexation de l'allocation médailles

L'indemnité forfaitaire allouée à l'occasion de la délivrance des médailles sera indexée sur l'évolution PMSS.

## CHAPITRE VI – RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

### ARTICLE 17 : CHAMP D'APPLICATION

A la date de la signature de la présente convention, les régimes de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sont applicables dans toutes les sociétés et établissements constituant le Groupe THALES.

Les principes relatifs aux taux de cotisations et à la répartition de ces cotisations entre employeurs et salariés, notamment pour ceux entrés dans le Groupe avant le 1<sup>er</sup> janvier 1970 font l'objet d'accords collectifs spécifiques. Ils ne sont par conséquent pas remis en cause par la présente convention sociale de Groupe. Le tableau de la répartition des cotisations et les institutions de retraites d'adhésion dans chacune des sociétés sera présenté.

Dans ce cadre, il faut préciser plusieurs dispositions :

- Les taux de cotisations ne sont pas revus dans cet accord ; leur actualisation relève des dispositions prises par les partenaires sociaux au niveau des régimes ARRCO et AGIRC.
- Les taux de cotisations applicables sont ceux en vigueur dans les sociétés.

### ARTICLE 18 : RÉGIME PARTICULIER DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS EX-CETH

Les ingénieurs et cadres et les collaborateurs dits assimilés, désignés ex-CETH au terme de la Convention Sociale de Thomson-CSF de 1969, sont affiliés au régime de retraite cadre (AGIRC).

La cotisation globale à l'AGIRC est de 16,24 % sur T2 et T3 répartie entre :

- employeur : 12,18 % soit 75% du montant total
- cotisant : 4,06 % soit 25% du montant total

#### **ARTICLE 19 : REGIME PARTICULIER POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale ou conventionnelle du travail exprimée en heures,
- ou au forfait en jours sur l'année applicable dans l'entreprise.

Les cotisations aux différents régimes de retraite seront prélevées sur la base du salaire effectivement perçu, en effectuant le calcul du prorata du plafond de sécurité sociale pour la détermination des tranches T1 et T2.

Il est néanmoins convenu que l'assiette des cotisations destinée à calculer les droits à la retraite tant pour le régime général de sécurité sociale que pour les régimes complémentaires peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, dans les conditions définies ci-dessous :

- le salarié qui décide de maintenir le calcul des cotisations sur une assiette à temps plein assumera le paiement du supplément de cotisations salariales, l'employeur prenant à sa charge les cotisations patronales.

#### **TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE**

Afin de garantir une référence de rémunération sur la base d'une durée du travail à temps plein, sur laquelle sont assises les cotisations sociales, l'employeur est subrogé aux salariés placés en situation de temps partiel thérapeutique dans ses droits aux indemnités journalières qui leur sont dues.

LT  
GM  
22-11-06

V<sup>m</sup>

JA

## CHAPITRE VII – CONTRAT DE PREVOYANCE

Les dispositions du présent chapitre ont pour but de compléter le statut social des salariés des sociétés du Groupe THALES par la mise en place d'un contrat collectif UNIQUE et OBLIGATOIRE de prévoyance (visé en annexe).

Ce nouveau contrat répond au souci de développer une protection sociale plus complète pour l'ensemble des salariés alors que la maîtrise des dépenses est un impératif quels que soient les risques couverts.

### ARTICLE 20 : PRINCIPES DU CONTRAT

Ce contrat de Prévoyance collectif UNIQUE et OBLIGATOIRE pour toutes les catégories de personnel couvre :

- les risques majeurs du DECES et de l'INVALIDITE absolue et définitive
- l'INCAPACITE temporaire de travail et l' INVALIDITE permanente
- les garanties FRAIS DE SANTE

Mais, dans le cadre des garanties « Gros Risques » et plus particulièrement le Décès, le salarié peut ajuster sa protection sociale à sa situation en souscrivant à des garanties facultatives.

Pour faciliter le passage des « ex-salariés » de Thales IS et filiales, des salariés de la société Protac et de la société TDA et des salariés de Thales Avionics au nouveau contrat Thales, la Direction s'engage à compenser, dans le salaire brut de base du salarié, l'éventuelle augmentation des cotisations sociales afférentes.

Pour les salariés mensuels du Groupe Thales du Niveau I au niveau V échelon 1, coefficient 305 relevant exclusivement du régime « soins de santé obligatoire de base de la convention sociale Thales », la Direction du Groupe Thales, s'engage à compenser le montant de l'augmentation des cotisations dans leur salaire brut de base.

### ARTICLE 21 : FONCTIONNEMENT DU RÉGIME

Pour les conditions générales et toutes informations complémentaires non reprises dans le présent accord d'entreprise qui institue un régime de prévoyance couvrant les risques DÉCÈS, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, INVALIDITÉ et FRAIS DE SANTÉ, il y a lieu de se rapporter à ce dernier contrat conclu avec l'organisme assureur.

Ces dispositions complémentaires sont :

- Les personnes garanties
- Les bénéficiaires et les ayants-droit
- Les risques exclus
- Les durées et périodicités de versement des prestations
- Le point de départ et le terme des garanties

LT  
G4

22-11-06

AR

V3

20 / 54

JT

- Le maintien des garanties en cas d'arrêt de travail, licenciement et autres motifs de rupture du contrat de travail
- Participation aux résultats du régime

**Article 21.1 : COMMISSION PARITAIRE TECHNIQUE  
AUPRES DE L'INSTITUTION DE PREVOYANCE**

Le contrat de prévoyance mis en place par le présent accord sera suivi et examiné en commun pour toutes les questions relatives à ce régime au sein d'une commission paritaire technique Groupe

**A - COMPOSITION**

La Commission est paritaire. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et signataire du présent accord ainsi que d'un nombre égal de représentants de la Direction.

- Le total des mandats sera réparti par moitié entre les organisations syndicales signataires et la Direction.
- La répartition des mandats entre organisations syndicales signataires est effectuée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections professionnelles intervenues au sein des sociétés comprises dans le périmètre de l'accord. Il sera fait application de la règle proportionnelle, avec la plus forte moyenne.
- Les membres de la Commission sont désignés pour une durée de deux ans et le nombre de mandats n'est pas modifié pendant cette période, même en cas de remplacement.
- Les décisions sont arrêtées au sein de la Commission à la majorité des 2/3<sup>ème</sup> des mandats.

**B - ATTRIBUTION**

Les missions de la Commission paritaire technique des régimes obligatoires sont les suivantes :

- Etudier les propositions de modifications concernant le fonctionnement et le financement du contrat, souhaitées par ses membres.
- Demander d'effectuer toute étude sur l'évolution du contrat de prévoyance ainsi que ses modalités de gestion.
- Etudier toute modification des régimes existants.
- Examiner périodiquement les résultats du contrat et prendre toute décision concernant son fonctionnement et son financement en liaison avec l'organisme assureur.
- Représenter les adhérents et les participants au contrat de prévoyance de THALES et des filiales adhérentes dans les relations avec les organismes paritaires qu'ils soient gestionnaires ou assureurs.
- Effectuer tous les contrôles nécessaires au fonctionnement du contrat.

LT  
AS

GH  
22-11-06

AR

YB

21 / 54

ST

- Les garanties du contrat de prévoyance relevant du présent accord sont établies en considération des conditions de la législation fiscale, sociale et de la Sécurité sociale en vigueur à la date du présent accord. Si ultérieurement ces conditions venaient à être modifiées, la commission paritaire en examinera les conséquences sur le contrat de prévoyance.
- Examiner le compte de résultat et la répartition des excédents.
- Informer les salariés sur le fonctionnement du contrat et ses résultats.

Les partenaires de la Société donnent explicitement mandat à cette Commission pour opérer les adaptations nécessaires en particulier en ce qui concerne les prestations, les taux de cotisations et les garanties en liaison avec l'organisme assureur.

#### **ARTICLE 21.2 : PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DU CONTRAT**

Les éléments du compte de résultat doivent prévoir une répartition des excédents et la constitution d'une réserve de stabilité.

Le solde (négatif ou positif) de la réserve constituée au 31 décembre de l'exercice précédant la mise en œuvre du contrat relevant du présent accord sera transféré dans ce contrat.

Les dispositions figurent dans le contrat signé entre l'organisme assureur et le Groupe THALES.

Le principe de consolidation des comptes intègre toutes les entreprises adhérentes à la présente convention.

#### **ARTICLE 21.3 : FONDS SOCIAL**

En plus de l'accès au fonds social financé par l'institution NOVALIS PREVOYANCE, une partie des excédents du contrat Thales (2 %) financera un fonds social dédié et géré par des représentants de Thales. Ce fonds social sera destiné à des aides pour le remboursement de frais médicaux et sera composé de deux représentants maximum par organisation syndicale signataire et d'un nombre équivalent de la Direction. Le paiement de ces aides sera assuré par l'organisme assureur.

#### **ARTICLE 21.4 : CONVENTION ANNUELLE DE SUIVI DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE**

Chaque année, une convention composée d'un maximum de 10 représentants par organisation syndicale représentative au niveau du groupe et de représentants des sociétés adhérentes se réunira pour être informée et échanger sur l'application du contrat groupe Thales dans les sociétés.

#### **ARTICLE 22 : GARANTIES FRAIS DE SANTE**

Les parties signataires ont convenu de l'opportunité d'assurer à tous les salariés une garantie complémentaire à celle de la Sécurité sociale. Cette garantie est obligatoire pour tous les salariés. Le personnel des catégories Niveau IV échelon 2 au Niveau V échelon 1 ayant choisi la gestion mutualiste du risque frais de santé pourra la conserver en groupe fermé, dans le cadre du nouveau contrat Thales.

Les salariés adhérant à une mutuelle distincte devront rallier le présent contrat. Pour ce faire, ils demanderont à leur mutuelle un certificat de radiation, à l'exception des salariés jusqu'au niveau IV, échelon 1, qui pourront conserver en groupe fermé leur mutuelle pour laquelle l'employeur maintiendra sa participation prévue à l'article 30.1 du présent accord.

LT  
GH  
AL

22-11-06

✓ 22 / 54 J

## ARTICLE 23 : DESCRIPTION DES GARANTIES

Les garanties sont décrites dans le tableau ci-après.

Les prestations versées à un salarié, pour lui-même ou pour sa famille, tant par le présent contrat que par la Sécurité sociale et par un ou plusieurs autres régimes de prévoyance, ne peuvent dépasser, pour chaque acte, les frais réels engagés.

LT AR

OS GU  
22-11-06

M 23 / 54 JT

## GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

GARANTIES	THALES RÉGIME UNIQUE
<b>En complément des prestations servies par la Sécurité sociale et de tout autre organisme dans la limite des Frais réels</b>	
<b>HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE Y compris maternité</b>	
Frais de séjour Conventionné	100 % FR - MR
<b>Frais de séjour Non Conventionné</b>	100% FR-MR
Forfait hospitalier dans la limite de 16 € par jour	100% FR
Chambre particulière	100% FR - MR maxi : 3,5 % du PMSS/jour
Lit d'accompagnant enfant moins de 12 ans	100% FR - MR maxi : 3,5 % du PMSS/jour
Transport remboursé par la SS	100 % FR - MR
Séjour en maison de repos accepté SS	100% FR - MR
<b>MALADIE Y compris maternité</b>	
Consultations, visites	Généralistes : 100% FR maxi 250 % BR -MR Spécialistes : 100% FR maxi 400 % BR -MR
Analyses, radiologie, auxiliaires médicaux, actes en k	100 % FR - MR (non conv : 95 %FR-MR)
<b>PHARMACIE (remboursée à 35 ou 65 % ou 15%)</b>	100 % BR-MR
<b>OPTIQUE</b>	
Verres + monture acceptés SS (1)	100% FR - MR maxi : 30 MR + 10 % du PMSS
Monture seule acceptés SS (1)	100% FR - MR maxi : 30 MR + 5 % du PMSS
Verres seuls ( 2 verres) acceptés SS (1)	100% FR - MR maxi : 30 MR + 5 % du PMSS
<b>Lentilles acceptées et refusées SS y compris lentilles jetables</b>	100% FR - MR maxi : 12 % du PMSS par an et par personne
<b>DENTAIRE</b>	
Soins dentaires acceptés par la SS (praticiens conventionnés et non conventionnés)	100% FR - MR maxi : 450 % BR - MR
Prothèses dentaires	100% FR - MR maxi : 525 % BR - MR
Orthodontie acceptée SS	100% FR - MR maxi : 525 % BR - MR
Orthodontie refusée SS ( début des travaux avant le 18ème anniversaire du patient)	100% FR - MR maxi : 525 % BR théorique
<b>Implants</b>	Voir tableau des prestations extra-contractuelles
<b>Appareillage, Orthopédie, prothèse médicale acceptées SS</b>	100% FR maxi : 400 % BR -MR
<b>Prothèse auditive acceptée par la SS</b>	100% FR maxi : 450 % BR - MR
<b>FRAIS DE CURES THERMALES</b>	
Cure thermale acceptée	100% FR - MR maxi : 12 % PMSS / pers / an
Cure thermale refusée	Non prévu au contrat

**(1) Limité à une paire de lunettes ( 1 monture + 2 verres) par an et par personne sans contrôle spécifique. Au-delà, le remboursement est soumis à acceptation de l'organisme assureur.**

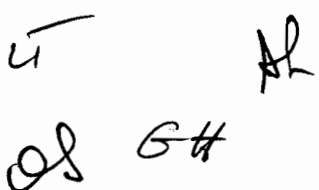
FR : Frais réellement engagés  
BR : Base de remboursement SS  
MR : Montant du remboursement SS  
PMSS : Plafond mensuel de sécurité sociale



# PRESTATIONS POUR DES SOINS NON REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE

*(s'ajoutant aux prestations extra-contractuelles de l'Institution)*

Nature des soins	Prestations extra-contractuelles
<input type="checkbox"/> Chirurgie réfractive pour corriger les troubles de la vision (opération laser)	→ 50 % des frais réels dans la limite de 20 % du PMSS par œil.
<input type="checkbox"/> Analyses hors nomenclature <input type="checkbox"/> Radios hors nomenclature <input type="checkbox"/> Péridurale	→ 50 % des frais réels dans la limite de 4 % du PMSS par bénéficiaire et par an.
<input type="checkbox"/> Psychomotricité <input type="checkbox"/> Psychothérapie <input type="checkbox"/> Psychologue	→ 50 % des frais réels dans la limite de 7 % du PMSS par bénéficiaire et par an.
<input type="checkbox"/> Ostéopathie <input type="checkbox"/> Acupuncture <input type="checkbox"/> Chiropractie <input type="checkbox"/> Etiopathie <input type="checkbox"/> Kinésithérapie méthode MEZIERES	→ 50 % des frais réels dans la limite de 7 % du PMSS par bénéficiaire et par an.
<input type="checkbox"/> Orthodontie adulte et enfant de plus de 18 ans	→ 50 % des frais réels dans la limite de 250 % du remboursement théorique de la sécurité sociale.
<input type="checkbox"/> Implants dentaires	→ 50 % de la dépense dans la limite de 10 % du PMSS par dent. Prise en charge limitée à 6 dents, soit 60 % du PMSS par bénéficiaire et par an.
<input type="checkbox"/> Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	→ 100 % des frais réels.
Ces prestations extra-contractuelles sont susceptibles d'être revues en fonction du résultat technique du régime.	



## **ARTICLE 23.1 : TIERS PAYANT**

Pour l'ensemble des salariés relevant du présent régime frais de santé, le tiers payant pharmaceutique gratuit est généralisé. Les salariés recevront une attestation leur permettant de justifier de cette garantie auprès des pharmaciens.

## **ARTICLE 24 : ADAPTATION DU REGIME AUX MODALITES DU CONTRAT RESPONSABLE**

Le présent régime Frais de santé tient compte des dispositions concernant les contrats responsables, prévues par le décret n°2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n°2005-1368 et n°2005-1369 du 3 novembre 2005 (qui font suite à la loi n° 2004-810 du 13 août 2004)

En cas de respect du parcours de soins, l'organisme assureur rembourse au minimum

- 100 % du ticket modérateur pour les consultations du médecin traitant et celles des spécialistes sur prescription du médecin traitant,
- 30 % du tarif de la Sécurité sociale pour la pharmacie remboursée à 65 % par la Sécurité sociale, 35 % de ce même tarif pour les analyses de biologie remboursées à 60 %, et 25 % pour les analyses remboursées à 70 %, ce qui limite le reste à charge à 5 % lorsque ces traitements sont prescrits par le médecin traitant, le spécialiste vers lequel ce dernier a orienté le patient

En cas de non respect du parcours de soins, l'assureur ne rembourse pas :

- La baisse du taux qu'appliquera la Sécurité sociale au 1er janvier 2006 sur le remboursement des actes cliniques et techniques effectués sans consultation préalable du médecin traitant,
- Les dépassements d'honoraires (liés au non respect du parcours de soins), qui restent à la charge du participant, dans la limite de 8 € par consultation (cas général).

Dans le cadre du parcours de soins, l'organisme assureur rembourse au minimum deux prestations de prévention dans les conditions définies ci-dessus.

En outre, dans tous les cas, l'organisme assureur ne rembourse pas la contribution forfaitaire de 1 € instaurée depuis le 1er janvier 2005 pour tout acte ou consultation réalisé par un médecin, et pour tout acte de biologie médicale. Cette contribution reste à la charge des assurés.

UT AR  
G4  
22-11-06

26 / 54 JA

## ARTICLE 25 : COTISATIONS FRAIS DE SANTÉ A LA DATE D'EFFET DE L'ACCORD

### Article 25 .1 : TAUX ET RÉPARTITION DES COTISATIONS DES ACTIFS

#### A - RÉGIME DE BASE UNIQUE

Risque	Taux global	Toutes catégories professionnelles
<b>SOINS DE SANTÉ</b>	2,60 % du salaire brut limité à 3 PMSS (1) Application d'un forfait mensuel minimum de 2,87 % du PMSS	<u>Employeur</u> <b>1,345% du PMSS</b>  <u>Salarié</u> Cotisation globale diminuée de la participation employeur

(1) PMSS : Plafond Mensuel de Sécurité Sociale  
PMSS : 2 589 € au 1<sup>er</sup> janvier 2006

Ces taux de cotisation sont garantis par l'assureur pendant 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La participation de l'employeur représente 46,88 % de la cotisation minimale mensuelle. Cette participation employeur évoluera dans la même proportion si la cotisation minimale est révisée.

#### B – TIERS PAYANT

<b>TIERS PAYANT SANTE PHARMA (2)</b>	<b>Il est généralisé à toutes les personnes garanties sans majoration de la cotisation et permet de ne pas faire l'avance des frais pharmaceutiques dans les conditions prévues par le régime.</b>
--------------------------------------	--

(2) Il s'agit du TIERS-PAYANT PHARMACEUTIQUE qui implique que les frais pharmaceutiques soient toujours remboursés à 100 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

#### C ASSIETTE DE COTISATIONS POUR LE PERSONNEL NE TRAVAILLANT PAS À TEMPS PLEIN :

L'assiette des cotisations pour le personnel travaillant à temps partiel sera calculée sur le salaire réel avec application de la cotisation minimum.

## ARTICLE 26 : GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL – INVALIDITÉ

Cette garantie ne comporte pas d'option complémentaire facultative.

Elle a pour objet de permettre le versement d'indemnités sous déduction de celles de la Sécurité sociale :

- aux salariés bénéficiant des indemnités journalières de la Sécurité sociale, soit au titre "maladie" soit au titre "accident du travail et maladie professionnelle" ;
- aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente de la Sécurité sociale.

REGIME OBLIGATOIRE INCAPACITE TEMPORAIRE ET INVALIDITE	Garanties exprimées en pourcentage du salaire brut T/ATB/TC
<b>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b>	
<u>Point de départ des prestations</u>	A l'issue du maintien du salaire total par l'employeur et au plus tôt, lorsque le cumul des arrêts de travail consécutifs ou non excède 45 jours au cours des 12 mois consécutifs.  Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans le groupe, l'indemnisation interviendra au plus tôt au 46 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.
Sans enfant à charge	80 %
1 enfant à charge	85 %
2 enfants à charge	90 %
3 enfants à charge ou plus	95 %
<b>INVALIDITE</b>	
<u>1<sup>ère</sup> Catégorie *</u>	
Sans enfant à charge	60 %
1 enfant à charge	65 %
2 enfants à charge	70 %
3 enfants à charge ou plus	75 %
<u>2<sup>ème</sup> Catégorie</u>	
Sans enfant à charge	80 %
1 enfant à charge	85 %
2 enfants à charge	90 %
3 enfants à charge ou plus	95 %
<u>3<sup>ème</sup> Catégorie</u>	
Sans enfant à charge	100 %
1 enfant à charge	100 %
2 enfants à charge	100 %
3 enfants à charge ou plus	100 %

\* En cas de reprise de travail à temps partiel, 75 % + majoration de 5 % par enfant à charge (maximum 3 enfants).

LT  
 GS  
 GT  
 22-11-06

28 / 54

### **Article 26.1. : INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL**

Ces indemnités ne peuvent avoir pour effet de procurer au bénéficiaire des ressources supérieures à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, compte tenu du salaire éventuellement maintenu par l'employeur et des prestations "espèces" de la Sécurité sociale ou de tout autre organisme.

Ces indemnités sont versées jusqu'à la reprise du travail ou le classement en invalidité, ou la liquidation des droits à la retraite.

- Reprise de travail à temps partiel autorisée par la Sécurité sociale :

L'indemnité Incapacité temporaire de travail s'applique sur la différence entre le traitement mensuel de base et le salaire mensuel rémunérant l'activité à temps partiel.

### **ARTICLE 26.2. : INVALIDITÉ**

Ces rentes sont versées tant que l'intéressé perçoit de la Sécurité sociale une pension d'invalidité ou une rente d'incapacité de travail jusqu'à son 60<sup>e</sup> anniversaire.

### **ARTICLE 26.3. : REVALORISATION**

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction de la variation du point de retraite AGIRC. La revalorisation sera appliquée au 31 décembre de l'année qui suit la date d'effet de la rente.

### **Article 26.4. : RÉGLEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES ET DE LA RENTE D'INVALIDITÉ**

Les indemnités journalières sont réglées à terme échu à l'employeur, tant que le contrat de travail n'est pas rompu et directement au salarié après rupture du contrat de travail. Le règlement de la rente d'invalidité s'effectue directement auprès du salarié, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

LT R  
G-H  
OS 22-11-06





## ARTICLE 27 : GARANTIE DÉCÈS - RÉGIME DE BASE (obligatoire)

Le montant du capital, exprimé en pourcentage du traitement annuel de référence, est fonction de la situation de famille et de l'option choisie (cf : tableau ci-dessous)

REGIME DE BASE OBLIGATOIRE	Garanties exprimées en pourcentage du salaire brut TA/TB/TC		
	Option 1 <i>Décès seul</i>	Option 2 <i>Décès + rente éducation</i>	Option 3 <i>Décès + rente de conjoint</i>
<b>CAPITAL DECES OU IAD</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Célibataire, veuf, divorcé et sans personne à charge</li> <li>■ Marié ou pacsé sans personne à charge</li> <li>■ Célibataire, veuf, divorcé, marié, pacsé avec un enfant à charge</li> <li>■ Majoration par enfant supplémentaire à charge</li> </ul>	250 % 300 % 360 %  60 %	150 %	50 %
<b>RENTE EDUCATION</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ De 0 &lt; 11 ans</li> <li>■ De 11 ans à &lt; 19 ans</li> <li>■ De 19 à &lt; 21 ans (ou 25 ans si études)</li> <li>■ Au-delà de 21 ans, si l'enfant est handicapé avant 25 ans à un taux supérieur ou égal à 80 %, la rente d'éducation lui sera allouée sans limite d'âge.</li> </ul>	- - -	10 % 15 % 20 %  Maintien de la dernière rente à 20 %	- - -
<b>RENTE DE CONJOINT *</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rente viagère</li> <li>■ Rente temporaire</li> </ul>	- -	* -	0.60 % x (65 – âge au décès)  0.30 % x (âge au décès – 20)
<b>INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE (IAD)</b>	Versement anticipé du capital décès et/ou de la rente éducation selon l'option choisie.		
<b>CAPITAL DECES ACCIDENTEL</b>			
Capital supplémentaire	+ 200 % du salaire annuel brut TA/TB/TC		
<b>DOUBLE EFFET (en cas de décès simultané du conjoint et du participant)</b>			
Capital supplémentaire	50 % des capitaux décès prévus pour l'option 1		
<b>ALLOCATION POUR FRAIS D'OBSEQUES EN CAS DE DECES D'UN ENFANT A CHARGE OU D'UN CONJOINT</b>			
Conjoint, pacs, enfant à charge	75 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale		

\* Rente de conjoint assurée par l'OCIRP

LT AR

22-11-06

<b>OPTIONS COMPLEMENTAIRES FACULTATIVES</b>	<b>Garanties exprimées en pourcentage du salaire annuel brut</b>
<p><b>CAPITAL DECES SUPPLEMENTAIRE</b></p> <p><b>Décès toute cause :</b> Capital Décès supplémentaire :</p>	<p><b>TA/TB</b></p> <p><b>Choix entre 4 options facultatives :</b>  + 100 % du salaire brut annuel  + 200 % du salaire brut annuel  + 300 % du salaire brut annuel  + 400 % du salaire brut annuel</p> <p>ce capital supplémentaire est majoré de 10% par enfant à charge (maximum : 2 enfants)</p>
<p><b>Décès accidentel :</b> Capital Décès accidentel supplémentaire</p>	<p><b>TA/TB</b></p> <p>+ 100% du salaire annuel brut</p>

La majoration par enfant à charge est due au bénéficiaire du capital décès à condition qu'il ait effectivement la charge de l'enfant.

Si le bénéficiaire n'a pas la charge du ou des enfants, la majoration est attribuée à ou aux enfants.

Le choix entre les 3 options s'effectue après le décès du salarié par le ou les bénéficiaire(s) du capital décès.

Pour le choix de l'option II du régime de base obligatoire, il faut que le ou les bénéficiaire(s) du capital ait effectivement la charge de ou des enfants

**Article 28 : ADMISSION AU BÉNÉFICE DE L'ASSURANCE GARANTIE DECES  
OPTIONS COMPLEMENTAIRES FACULTATIVES**

Les dispositions prévues ci-après ne sont applicables que pour les options supplémentaires DECES définies dans le présent document : majoration du capital Décès. La rente de conjoint est intégrée dans les garanties du régime décès obligatoire à options.

LT AP  
GH  
22-11-06

31 / 54

## **Article 28.1 : ADMISSION ET FORMALITÉS MÉDICALES**

Sont admissibles, sans formalités médicales, au bénéfice des présentes garanties tous les salariés à condition :

- qu'ils remplissent une demande d'affiliation dont un exemplaire devra être remis à l'organisme assureur par la société. Toute demande d'affiliation non remise à l'organisme assureur ne permet pas la prise en compte de ou des garanties optionnelles, sauf cas de force majeure ou de situations particulières appréciées conjointement entre le groupe Thales et l'organisme assureur.
- qu'ils soient en activité pour la durée prévue par leur contrat de travail lors de la demande d'affiliation (à l'exclusion des bénéficiaires d'indemnités journalières de la Sécurité sociale autorisés à travailler à mi-temps),
- qu'ils aient demandé à bénéficier de l'assurance :
  - soit lors de l'adhésion d'une société du Groupe THALES à la présente Convention Sociale,
  - soit dans un délai de deux mois à compter de leur engagement dans la société,
  - soit dans un délai de deux mois à compter de l'événement ayant modifié leur situation de famille, ou leur niveau de rémunération en ce qui concerne l'option supplémentaire décès « extension du capital DÉCÈS ».

En dehors des délais prévus ci-dessus, un questionnaire confidentiel de santé doit être rempli. En outre, une visite médicale aux frais des salariés peut être exigée.

L'admission aux options supplémentaires décès (extension du capital décès, majoration du capital décès-peut alors être :

- acceptée,
- refusée temporairement ou définitivement.

## **Article 28.2. : ENTRÉE EN VIGUEUR DES GARANTIES**

Les garanties entrent en vigueur, pour chaque salarié :

- à la date d'embauche,
- au premier jour du mois qui suit le changement de situation de famille,
- au premier jour du mois qui suit l'admission par l'organisme assureur, à la suite de formalités médicales,

CT  
RH  
GH  
22-11-06

32 / 54



**ARTICLE 29 : COTISATIONS INCAPACITÉ DE TRAVAIL,  
INVALIDITÉ, DÉCÈS - TAUX ET RÉPARTITION  
DES COTISATIONS DES ACTIFS A LA DATE D'EFFET DE  
L'ACCORD**

**Article 29.1 : RÉGIME OBLIGATOIRE**

Risques incapacité/ invalidité / décès	Niveau I1 à IV1			Niveau IV2 à I&C		
	Taux global	Part salariale	Part patronale	Taux global	Part salariale	Part patronale
<b>RISQUE DECES</b>						
Tranche A	0.760 %	0.26 %	0.50 %	0.760 %	0 %	0.760 %
Tranche B	0.048 %	0.02 %	0.028 %	0.048 %	0.048 %	0 %
Tranche C				0.61 %	0.61 %	0 %
<b>RISQUE INCAPACITE INVALIDITE</b>						
Tranche A	0.74 %	0.24 %	0.50 %	0.74 %	0 %	0.74 %
Tranche B	0.632 %	0.28 %	0.352 %	0.632 %	0.632 %	0 %
Tranche C				1.123 %	1.123 %	0 %
<b>TOTAL PREVOYANCE DECES INCAPACITE INVALIDITE</b>						
Tranche A	1.50 %	0.50 %	1.00 %	1.50 %	0 %	1.50 %
Tranche B	0.68 %	0.30 %	0.38 %	0.68 %	0.68 %	0 %
Tranche C				1.733 %	1.733 %	0 %

Les cotisations sont actuellement appelées à 105%. Elles évolueront en fonction des résultats techniques du régime.

LT R  
GH OS  
22-11-06

33 / 54 JT

**Article 29.2 : OPTIONS COMPLÉMENTAIRES FACULTATIVES  
À LA CHARGE EXCLUSIVE DU SALARIÉ**

**■ GARANTIE DECES**

Garanties	TA	TB
	<i>Taux contractuel</i>	<i>Taux contractuel</i>
Capital supplémentaire décès simple		
100 %	0,25%	0,25%
200 %	0,50%	0,50%
300 %	0,75%	0,75%
400 %	1,00%	1,00%
Capital supplémentaire décès par accident - Majoration 100 %	0,06%	0,06%

Ces cotisations sont actuellement appelées à 105 %. Leur taux évoluera en fonction des résultats techniques du régime et des décisions prises par la commission paritaire technique sur la cotisation du régime décès obligatoire.

**■ GARANTIE RENTE DE CONJOINT**

<b>Garanties OCIRP</b>	Ces deux garanties ne peuvent plus être souscrites mais sont maintenues en groupe fermé
<b>OCIRP Sécurissimo Vie</b>	<b>1,20 % du salaire TA - TB - TC</b>
<b>Rente de Conjoint</b>	<b>1,50 % du salaire TA - TB - TC</b>

Ces cotisations évolueront en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OCIRP.

**Article 29.3 : ASSIETTE DE COTISATIONS POUR LE PERSONNEL NE TRAVAILLANT PAS À TEMPS PLEIN**

L'assiette des cotisations pour le personnel travaillant à temps partiel, temps réduit, temps choisi ou bénéficiaires de formules diverses de réduction du temps de travail sera la suivante :

**■ DECES**

- GROS RISQUES RÉGIME OBLIGATOIRE : cotisation calculée sur le salaire temps plein sauf si le salarié ne le souhaite pas, dans ce cas l'assiette du salaire réel sera appliquée.
- OPTIONS COMPLÉMENTAIRES FACULTATIVES : le principe retenu est le même que pour le régime obligatoire sauf pour les garanties rente de conjoint (options fermées) pour lesquelles le salarié cotise obligatoirement sur son salaire temps plein.

5  
G4 AR  
22-11-06

*[Signature]*

*[Signature]*

## ■ INCAPACITE – INVALIDITE

Cotisation calculée sur le salaire réellement perçu par le salarié au titre de son activité à temps partiel

### ARTICLE 30 : MAINTIEN DES GARANTIES

#### ARTICLE 30.1 : MAINTIEN DES GARANTIES À TITRE GRATUIT

Les garanties décès sont maintenues à titre gratuit au salarié ne percevant plus de salaire et bénéficiant, au titre du présent accord, des indemnités incapacité temporaire de travail ou invalidité prévues par le régime de prévoyance.

Les garanties frais de santé sont maintenues à titre gratuit au salarié ne percevant plus de salaire et bénéficiant, au titre du présent accord, des indemnités d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité prévues par le régime de prévoyance et à condition que le régime frais de santé et le régime de prévoyance soient souscrits auprès du même organisme assureur.

En cas de licenciement pendant une période de maladie, le salarié continue à bénéficier des mêmes prestations d'Incapacité de travail, Invalidité et reste couvert pour les garanties décès tant que la Sécurité sociale l'indemnise.

#### Article 30.2 : MAINTIEN DES GARANTIES À TITRE ONÉREUX (Cf. tableau p. 40).

##### Garanties FRAIS DE SANTE :

- Aux démissionnaires
- Aux salariés ayant achevé un Contrat à Durée Déterminée de plus de 6 mois
- Aux ayants droit d'un salarié décédé et bénéficiaires du régime frais de santé au moment du décès
- Aux licenciés indemnisés par les ASSEDIC
- Aux salariés en suspension de contrat de travail (congé sans traitement).

##### Garanties DECES

- Elles sont maintenues aux retraités jusqu'à 65 ans
- Aux licenciés indemnisés par les ASSEDIC
- Aux salariés en suspension du contrat de travail (congé sans traitement)

Chaque intéressé peut demander la suppression de certaines garanties décès dont il bénéficiait avant la rupture ou la suspension du contrat de travail, mais il ne peut demander à bénéficier de garanties supérieures.

CT  
GH  
AL  
OL  
22-11-06





NB : Les retraités pour le régime soins de santé peuvent adhérer à un régime Frais de Santé auprès de l'organisme assureur conformément à l'article 4 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989.

## **Garanties HOSPITALISATION / MALADIE HOSPITALISATION**

Elles sont maintenues uniquement aux licenciés pour des raisons économiques, à la recherche d'un emploi et indemnisés par les ASSEDIC.

La garantie prévoit le versement d'une indemnité journalière égales à 100 % de l'allocation journalière versée par l'Assedic la veille de l'hospitalisation ou la maladie sous déduction de l'indemnité journalière servie par la sécurité sociale pendant cette période.

Sont prise en charge au titre de cette garantie :

- toute hospitalisation de plus de 10 jours
- ou les journées d'hospitalisation et de maladie dès lors que le cumul de ces périodes est supérieur à 10 jours

et entraînant la cessation du paiement des allocations versées par l'Assedic.

La garantie est à effet rétroactif au premier jour d'hospitalisation ou de maladie.

### **Cessation du maintien des garanties :**

Les garanties prévues à titre gratuit (article 35-1) cessent :

- à la date de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale,
- à la date à laquelle l'intéressé cesse de bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les garanties prévues à titre onéreux (article 35-2) cessent :

- à la date de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale pour la garantie frais de santé,
- à la cessation du paiement des cotisations, au premier jour du trimestre qui suit la date à laquelle l'intéressé informe l'organisme assureur de son intention de renoncer aux garanties,
- à la date à partir de laquelle l'intéressé cesse de percevoir ses allocations de l'Assedic ou en cas de maladie, le jour où il cesse de bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale,
- à la fin de la période de 3 mois pour les démissionnaires.

### **Modification des garanties (art. 30-1 et 30-2) :**

Les personnes demandant le maintien de leurs garanties à titre gratuit (art. 30-1) ou à titre onéreux (art. 30-2) peuvent les diminuer mais ils ne peuvent demander à bénéficier de garanties supérieures.

## Article 30.3 COTISATIONS

Les cotisations sont à la charge du salarié et sont déterminées comme suit :

### 1 -Assiette des cotisations :

Les garanties qui peuvent être maintenues sont couvertes par des cotisations calculées sur la partie fixe du dernier salaire brut mensuel du salarié précédant la rupture ou la suspension du contrat de travail, augmentée du 1/12 des parties variables du salaire perçues au cours des 12 derniers mois.

Ce salaire brut est revalorisé chaque année sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC.

### 2 -Cotisations à la date d'effet du présent accord :

*Hospitalisation* : 0,084 % de T1 <sup>(1)</sup> et 0,63 % de T2 <sup>(2)</sup>

*Ou Maladie + Hospitalisation* : 0,126% de T1 <sup>(1)</sup> et 0,89% de T2 <sup>(2)</sup>

*Décès et Frais de santé* : cotisations identiques à celles des actifs.

*Garanties facultatives décès*: cotisations identiques à celles des actifs.

(1)T1 est la tranche de rémunération annuelle inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale.

(2)T2 est la tranche de rémunération annuelle comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de Sécurité sociale.

## ■ DÉLAIS POUR FORMULER LA DEMANDE

**Les délais pendant lesquels la demande doit être formulée et les garanties qui peuvent être maintenues sont exposés ci-après :**

	Délai pour formuler la demande (délai maxima exprimé en mois)	Maintien de la garantie		
		DÉCÈS	INCAPACITÉ INVALIDITÉ	FRAIS DE SANTÉ
Retraités	6	OUI jusqu'à 65 ans	NON	OUI (1)
Licenciés indemnisés par les ASSEDIC	6	OUI	NON	OUI
Démisionnaires	2	NON	NON	OUI (maxi 3 mois)
Suspension du Contrat de Travail (congé sans solde ...) non rémunérée	2	OUI	NON	OUI
Fin de Contrat à Durée Déterminée de plus de 6 mois	3	NON	NON	OUI (maxi 3 mois)
Ayant(s) droit d'un assuré décédé et bénéficiaire (s) du régime frais de santé au moment du décès.	6	NON	NON	OUI (1)

(1) Les retraités et ayants droit d'un salarié décédé peuvent adhérer à une garantie frais de santé auprès de l'organisme assureur.

- Il est rappelé que le délai de réflexion accordé pour le maintien des garanties n'assure pas le bénéfice des prestations prévues au contrat. Le salarié n'est donc pas couvert pendant cette période.
- Avant le départ définitif du salarié de la société, les services du personnel rappelleront au salarié concerné que les garanties du régime cesseront de s'appliquer à la date de son départ.

## **ARTICLE 31 : EVOLUTION ULTERIEURE DES COTISATIONS ET GARANTIES DU CONTRAT DE PREVOYANCE**

Le taux d'appel, les cotisations ainsi que les garanties sont susceptibles de varier en fonction des résultats du régime et des évolutions réglementaires.

Ces évolutions seront examinées par la commission paritaire tel que prévu à l'article 26.1. Cependant, l'organisme assureur garantit les cotisations de l'ensemble des risques pendant une période de 2 ans à compter de la date d'effet de l'accord\*.

Il est expressément convenu que l'obligation de THALES en application du présent accord se limite au seul paiement des cotisations pour leurs montants et taux arrêtés à la date de l'accord.

En aucun cas, THALES n'est engagée sur le paiement des prestations correspondant à la section I et II du présent accord, qui relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

En conséquence, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres / primes, l'obligation de THALES sera limitée au paiement des cotisations mentionnées dans le présent accord.

Toute augmentation de cotisation ou modification de garantie fera l'objet d'un avenant au présent accord.

## **ARTICLE 32 : INFORMATION SUR LES GARANTIES ET PRESTATIONS DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE**

Les garanties et prestations assurées feront l'objet d'un contrat conclu entre la société THALES et un ou plusieurs organisme assureur.

Au plus tôt après sa conclusion, il sera communiqué à chaque participant une notice détaillée de présentation des dispositions du contrat de prévoyance.

\* sous réserve d'évolutions législative ou réglementaire ayant un impact significatif sur l'équilibre du dispositif.

LT AR  
GJ SH  
22-11-06

13 38 / 54 HT

## ARTICLE 33 : CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR

■ Les intervenants retenus sont les suivants, selon les risques couverts :

RISQUES	ORGANISME ASSUREUR
DÉCÈS INCAPACITÉ DE TRAVAIL INVALIDITÉ	Institution NOVALIS Prévoyance (Groupe NOVALIS)
SOINS DE SANTÉ	Institution NOVALIS Prévoyance (Groupe NOVALIS)

L'ensemble des dispositions du présent accord seraient supprimées de plein droit dans le cas d'une dénonciation du contrat de prévoyance par l'organisme assureur.

Dans cette hypothèse, la Direction de THALES ouvrirait des négociations avec les Organisations syndicales en vue de mettre en place un nouveau régime de prévoyance.

Conformément à l'article L 912.1 du code de la Sécurité sociale, il sera procédé, dans un délai n'excédant pas 5 ans à partir de la date d'entrée en vigueur, au réexamen du présent accord.

Ce réexamen s'effectuera entre la direction et les organisations syndicales assistées, si elles le souhaitent, de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance et portera sur le choix de l'assureur les modalités d'organisation de la mutualisation des risques (articulation et montant des garanties couvertes, taux de cotisation, fonctionnement du régime).

## ARTICLE 34 : REGIME DEPENDANCE

### OBJECTIFS DU RÉGIME

Compte-tenu de l'augmentation de la longévité des personnes et/ou des aléas du futur, l'un des risques majeurs est la dépendance et le coût important de sa prise en charge. Bien que peu présent dans les sociétés pour des personnes en activité, ce risque doit être anticipé. Le groupe Thales a décidé de mettre en place un régime de dépendance sous la forme d'une garantie collective à cotisation définie et acquise à vie, y compris en cas de départ du groupe Thales.

Chaque salarié se constitue un compte dépendance personnel pendant sa période de cotisation dans le cadre avantageux, solidaire et sécurisé du contrat Groupe Thales.

### PRINCIPE DU REGIME

Le régime de dépendance est un régime obligatoire et unique pour toute les catégories de personnel et couvre :

- La dépendance totale
- La dépendance partielle

LT Dans les deux cas la dépendance temporaire est couverte

GH  
22-11-06

39 / 54

Le salarié peut ajuster sa couverture et/ou l'étendre à son conjoint en souscrivant à des garanties facultatives individuelles.

Il n'y a pas de questionnaire médical à l'adhésion et aucun délai de carence n'est appliqué pour la rente minimum garantie.

## **FONCTIONNEMENT DU REGIME**

Le régime dépendance groupe Thales est un régime financé par une cotisation unique et identique pour l'ensemble du personnel, exprimée en % du PMSS, permettant d'acquérir des points placés dans un compte personnel.

Chaque année le nombre de point acquis sera calculé comme suit :

Taux de cotisation x PMSS = cotisation annuelle

Cotisation annuelle / Valeur d'acquisition du point = nombre de points Dépendance acquis

Ces points alimentent le compte personnel du salarié.

A la reconnaissance de la dépendance totale, la rente annuelle est calculée comme suit :

Nombre de point acquis x Valeur de service du point

La valeur d'acquisition mutualisée est fixée à la mise en place du régime, en fonction de la démographie du groupe Thalès. La valeur de service est commune à tous les régimes dépendance OCIRP de même nature. Valeur de service et valeur d'acquisition sont ensuite revalorisées annuellement

### **Valeur d'acquisition du point et valeur de service du point (Cf. Annexe 3)**

Dans le régime de dépendance, tous les actifs, quel que soit leur âge, ont la même valeur d'acquisition et la même valeur de service du point. La valeur d'acquisition et la valeur de service du point relèvent du barème individuel pour :

- le salarié sur la partie de cotisation excédant la cotisation obligatoire,
- l'option facultative à acquitter pour le conjoint,
- pour les retraités, le montant des cotisations est fixé dans un barème spécifique,
- le salarié quittant le groupe et souhaitant continuer à cotiser à titre individuel.

L'ensemble de ces barèmes évolue par décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

La rente dépendance est viagère et versée en cas de dépendance totale ou partielle par référence aux grilles AGGIR (Association Gérontologie groupes Iso Ressources).

Dépendance totale (GIR \*1 et 2) : la rente annuelle servie est la somme des points inscrits dans le compte du salarié multiplié par la valeur de service du point en vigueur au titre de l'année considérée.

Une rente minimum est garantie si le salarié ne s'est pas constitué un niveau de droits suffisants.



Dépendance Partielle (GIR 3) : la rente servie est égale à 25 % de la rente en cas de dépendance totale.

La rente minimum est aussi égale à 25 % de la rente minimum garantie.

La rente est servie tant que dure l'état de dépendance, qu'il s'agisse d'une dépendance définitive ou temporaire, totale ou partielle.

\* **GIR = Groupes ISO Ressources**

### **REVALORISATION DE LA VALEUR D'ACQUISITION ET DE LA VALEUR DE SERVICE DU POINT, DES RENTES EN COURS ET DU MONTANT INITIAL DE LA RENTE MINIMUM GARANTIE**

La valeur d'acquisition collective commune à tous les salariés, a été déterminée en 2006 et sera maintenue en 2007. Pour 2008 et 2009, les revalorisations de la valeur d'acquisition, de la valeur de service et de la rente minimum garantie seront normalement appliquées sans remise en cause de la démographie. Les revalorisations de la valeur d'acquisition et de service de la rente sont fixées chaque année par l'organisme assureur. Par contre, la valeur de service du point ne peut pas être diminuée.

#### **■ MAINTIEN DE LA GARANTIE**

Les points acquis par le salarié au moment de son départ d'une société du groupe Thales couverte par le régime dépendance du présent accord, sont conservés par celui-ci, quel que soit le motif de son départ, le règlement applicable alors étant celui du contrat standard Antissimo dépendance.

Le salarié quittant la société peut dans un délai de 6 mois demander auprès de l'organisme assureur de continuer à cotiser à titre individuel et augmenter ainsi son nombre de points.

La Valeur d'acquisition du point et de service de la rente sera fixée par l'organisme assureur en application des barèmes spécifiques aux retraités du groupe THALES et autres adhésions individuelles facultatives.

Lorsque l'intéressé cesse de cotiser, son choix est définitif.

#### **■ GARANTIES FACULTATIVES**

Le salarié peut demander, à titre individuel, de verser une cotisation supplémentaire pour augmenter son nombre de points.

Il peut également permettre à son conjoint ou assimilé de souscrire à titre individuel.

Ces souscriptions seront proposées dans des conditions standard des individuels de l'organisme assureur. Un questionnaire confidentiel de santé sera demandé par l'organisme assureur pour accepter ou non la souscription.

CT  
GH  
AR  
OL

22-11-06



41 / 54



Cette procédure d'acceptation médicale ne sera pas appliquée aux salariés en activité demandant leur adhésion à titre individuel dans les trois mois de la mise en place du régime ainsi qu'à ceux demandant leur affiliation dans les deux mois de leur embauche au sein du groupe THALES.

Pour les conditions générales et particulières et toutes informations complémentaires non reprises dans le présent accord d'entreprise qui institue un régime dépendance, il y a lieu de se reporter aux contrats en vigueur conclus avec l'OCIRP.

## ■ COTISATION

Régime obligatoire dépendance : 0,30 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale avec une répartition de 65 % à la charge du salarié et 35 % à la charge de l'employeur.

## ■ OPTIONS FACULTATIVES

Extension de la cotisation du salarié : + 0.30 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale  
Extension de la garantie au conjoint : + 0,30 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale

## ■ RENTE MINIMUM GARANTIE (au 1<sup>er</sup> janvier 2007) : 270 € par mois

Les salariés bénéficient de la garantie de la rente minimum pendant leur retraite jusqu'à 75 ans s'ils continuent à cotiser. Néanmoins, la garantie de la rente minimum cesse dès lors que le salarié devenu retraité ne cotise plus dans le régime de dépendance ; si le retraité cesse de cotiser, son choix est définitif.

## ■ CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR

L'organisme assureur du contrat dépendance est l'OCIRP en partenariat avec Novalis qui assure une partie de la gestion du régime :

- l'appel des cotisations
- les adhésions
- l'information en liaison avec l'OCIRP
- l'édition des relevés de points
- le paiement des rentes

## ■ ACTION SOCIALE OCIRP

Le régime dépendance OCIRP est accompagné d'une garantie assistance qui est une action sociale spécifique à la garantie dépendance. Le contrat d'assistance inclut un accompagnement en cas de dépendance d'un proche, ainsi qu'un service d'informations générales et de prévention. Il prévoit aussi des prestations destinées au bénéficiaire d'une rente dépendance OCIRP. Immédiatement et dès l'adhésion, les prestations ou services sont accessibles.

LT H  
QH  
OS 22-11-06

42 / 54

## **CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MALADIE, AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE TRAJET ET AUX CURES THERMALES**

### **ARTICLE 35 : INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DES JOURS DE MALADIE ET DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAJET**

L'ensemble des salariés des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord bénéficie, en matière d'indemnisation complémentaire des jours de maladie et des absences pour accident de trajet, du régime prévu par l'article 16 de la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. Cette indemnisation intervient pour l'ensemble des personnels considéré aux dates habituelles de paye.

### **ARTICLE 36 : INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE SURVENUES DANS LE GROUPE THALES**

L'ensemble des salariés des entreprises comprises dans le périmètre du présent accord est indemnisé dans les conditions prévues par la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, mais sans conditions d'ancienneté.

Par ailleurs, lorsque les périodes conventionnellement indemnisées à 100% (y compris l'indemnisation de la Sécurité Sociale) seront épuisées, la société complètera à 100% :

- les périodes conventionnellement indemnisées à 75% (y compris l'indemnisation Sécurité sociale et éventuellement les prestations en espèces des caisses de prévoyance)
- les périodes pendant lesquelles les régimes de prévoyance prendront le relais (y compris l'indemnisation Sécurité sociale) et ce, pendant une durée de :
  - 5 mois pour une ancienneté de moins de 5 ans
  - 6 mois pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans
  - 7 mois pour une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans
  - 8 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans

LT  
AL  
G4

## ARTICLE 37 : CURES THERMALES

Lorsque la cure prescrite doit être effectuée en dehors du congé payé de l'intéressé, il est versé à celui-ci des indemnités égales à celles auxquelles il peut prétendre dans le cas d'absence pour maladie, sous réserve qu'il remplisse les conditions requises.

Il est précisé qu'il s'agit d'indemnités différentielles calculées comme si les indemnités journalières de l'assurance maladie continuaient d'être versées par la Sécurité sociale en cas d'arrêt du travail pour cure thermale.

La cure thermale non prescrite pour une date précise devra normalement être effectuée pendant le congé payé.

Si l'intéressé est dans l'impossibilité d'effectuer celle-ci pendant ses congés payés, il pourra bénéficier d'un congé sans solde.

Le congé qui, exceptionnellement et sur décision de l'employeur, serait indemnisé à titre bénévole, s'imputera sur la durée d'indemnisation prévue pour la maladie.

UT  
G-H  
AR  
22-11-06

44 / 54

## CHAPITRE IX : DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 38 : MISE EN ŒUVRE ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord de Groupe est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES SA et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES.

Le présent accord s'appliquera dans toutes ses dispositions, au plus tard le 31 décembre 2008 dans les conditions de mise en œuvre présentées aux instances représentatives du personnel compétentes :

- soit directement dans les sociétés du périmètre dépourvues de dispositions conventionnelles portant sur les mêmes objets et traitant des mêmes sujets pour lesquels cet accord groupe vaut accord société.
- soit par accord d'adhésion à la suite de la révision ou de la dénonciation des dispositions conventionnelles antérieures portant sur les mêmes objets et traitant des mêmes sujets dans la société concernée.

En toute hypothèse, la Direction du groupe se porte fort de ce que les sociétés de son groupe ne remettront pas en cause à l'occasion, en vue ou à la suite de leur adhésion au présent accord les dispositions de leurs propres accords, portant sur des thèmes autres que ceux qui sont l'objet de clauses du présent accord.

Le présent accord Groupe se substitue à tous les usages ou engagements unilatéraux portant sur les mêmes objets et traitant des mêmes sujets dans les sociétés du périmètre.

D'autre part, les parties s'engagent à ce que les droits à congés conventionnels ou la prime d'ancienneté qui seraient plus favorables dans le cadre d'accords d'entreprise ou d'établissement à ceux prévus dans le présent accord à la date de son entrée en vigueur soient maintenus dans les accords d'adhésion.

Le présent accord Groupe, qui a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du Comité Central d'Entreprise de la société THALES SA, en sa qualité d'entreprise dominante, est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

### ARTICLE 39 : COMMISSION DE SUIVI

Une Commission de Suivi est instaurée. Elle est composée d'un maximum de 3 représentants par organisation syndicale signataire et d'un maximum de 5 représentants de la Direction.

La Direction s'engage à informer la Commission des décisions des Sociétés du Groupe relatives à la mise en œuvre de l'accord comme :

- dénonciation d'accords portants sur les mêmes objets,
- signatures ou désaccords sur les accords d'adhésion,
- tout sujet relatif à l'accord.

La Commission sera saisie de toute question relative à l'interprétation de l'accord.

La Commission se réunira au moins semestriellement jusqu'au complet déploiement de l'accord dans toutes les sociétés visées à l'Annexe 1.

La Direction s'engage à faciliter la mission des membres de la Commission en prenant en charge les déplacements et les heures pour préparer et participer aux réunions de la Commission.

#### **ARTICLE 40 : EVOLUTION DU PERIMETRE DE L'ACCORD**

Le périmètre du présent accord comprend toutes les entreprises du groupe Thales dont le capital est détenu, directement ou indirectement, à plus de 50 % par Thales. Pour les sociétés dont le capital est détenu directement ou indirectement à 50 % elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales exerce une influence dominante au sens de l'article L.439-1 du code du travail.

Compte tenu de l'évolution du Groupe THALES, le périmètre défini par les parties au présent accord peut être amené à évoluer.

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires s'engagent, par un avenant à l'accord, à décider de l'entrée de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord.

Le présent accord sera alors mis en œuvre dans cette nouvelle société dans les conditions prévues à l'article 38.

En cas de sortie du périmètre du groupe de l'une des sociétés visées en Annexe 1, le présent accord ou les accords d'adhésion valent accord d'entreprise.

#### **ARTICLE 41 : DENONCIATION - REVISION**

Le présent accord de groupe pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation ou cette révision interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### **ARTICLE 42 : NOTIFICATION ET DÉPÔT**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, dans les conditions prévues par l'article R.132-1 du Code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

LT

GH

22-11-06

46 / 54

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

Fait à Neuilly sur Seine en 10 exemplaires, le 23 novembre 2006

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 coordonnateurs syndicaux centraux :

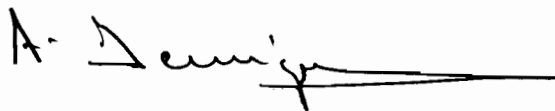
CFDT  
Guy Henry



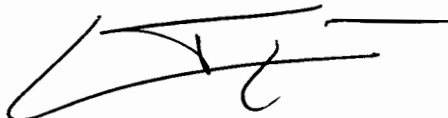
CFE-CGC  
Hervé Tausky



CFTC  
Alain Desvignes




CGT  
Laurent Trombini



CGT FO  
Odile Sissler

Odile

CT  
GU AR  
22-11-06 





# ANNEXE 1

## Sociétés faisant partie du périmètre de l'accord

Division	Dénomination sociale	Adresse1	Adresse2	Ville	CP
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.	5, rue du Clos d'En Haut		CONFLANS SAINTE HONORINE	78700
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.	41, boulevard de la République		CHATOU	78400
Aéronautique	THALES AVIONICS LCD SA	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Aéronautique	THALES AVIONICS S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92526
Aéronautique	THALES COMPUTERS S.A.	150, rue Marcelin Berthelot	ZI TOULON EST	TOULON	83088
Aéronautique	THALES MICROELECTRONICS S.A.	Zone Industrielle de Bellevue		CHATEAUBOURG	35520
Aéronautique	THALES MICROWAVE S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92526
Aéronautique	THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.	2, avenue Gay-Lussac		ELANCOURT	78990
Corporate	GERIS CONSULTANTS	18, rue de la Pépinière		PARIS	75008
Corporate	Société en Nom Collectif THALES VP	12-16, rue Emile Baudot		PALAISEAU	91120
Corporate	THALES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Corporate	THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Corporate	THALES CORPORATE VENTURES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY SUR SEINE	92200
Corporate	THALES UNIVERSITE S.A.	67, rue Charles-de-Gaulle	Les Bas-Près	JOUY-EN-JOSAS	78350
Corporate	THALES INTERNATIONAL S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Immobilier	FACEO PROPERTY MANAGEMENT	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Naval	SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANIKES A. PONS	Z.I. des Paluds		AUBAGNE	13400
Naval	THALES NAVAL S.A.	7-9, rue des Mathurins		BAGNEUX	92220
Naval	THALES SAFARE S.A.	525, route des Dollines	Sophia Antipolis	VALBONNE	6150
Naval	THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS	525, route des Dollines	Parc de Sophia Antipolis	VALBONNE	6561

ANNEXE 1

Sociétés faisant partie du périmètre de l'accord

Sécurité	GROUPE ODYSSEE	4, rue Jean Moulin	RAMBOUILLET	78120
Sécurité	THALES ELECTRON DEVICES S.A.	2bis, rue Latécoère	VELIZY	78140
Sécurité	THALES e-TRANSACTIONS S.A.	157, rue de la Minière	BUC	78530
Sécurité	THALES Sécurité SYSTEMS S.A.S.	18, avenue du Maréchal Juin	MEUDON-LA-FORET	92360
Sécurité	THALES TELEMATICS SAS	4, rue Jean Moulin	RAMBOUILLET	78120
Sécurité	THALES Transportation Systems S.A.	Centre du Bois des Bordes	BRETIGNY-SUR-ORGE	91220
Sécurité	TRIXELL	ZI Centr'Alp	MOIRANS	38430
Sécurité	UMS	Route départementale 128	ORSAY	91400
Sécurité	WYNID TECHNOLOGIES	ZAEI de Saint Sauveur	SAINT CLEMENT DE RIVIERE	34980
Services	THALES ENGINEERING & CONSULTING SA	66-68, avenue Pierre Brossolette	MALAKOFF	92240
Services	THALES Services SAS	4 rue Léon Jost	PARIS	75017
Services	THALES FREIGHT & LOGISTIC	66-68 avenue Pierre Brossolette	MALAKOFF	92240
Systèmes Aériens	THALES AIR DEFENCE S.A.	7-9, rue des Mathurins	BAGNEUX	92220
Systèmes Aériens	THALES ATM S.A.	19, rue de la Fontaine	BAGNEUX	92220
Systèmes Aériens	THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS	1 à 5, avenue Carnot	MASSY	91300
Systèmes Aériens	PROTAC	Route d'Ardon	LA FERTE SAINT-AUBIN	235
Systèmes Terrestres et Interarmées	ARISEM SAS	1-5, avenue Carnot	MASSY Cedex	91883
Systèmes Terrestres et Interarmées	GERAC - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité	route de Cajarc LONGAYRIE	GRAMAT	46500
Systèmes Terrestres et Interarmées	TDA ARMEMENTS S.A.S.	Route d'Ardon	LA FERTE SAINT-AUBIN	45240
Systèmes Terrestres et Interarmées	T2M	Route d'Ardon	LA FERTE SAINT-AUBIN	45240
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES ANGENIEUX S.A.		SAINT HEAND	42570
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES COMMUNICATIONS SA	160, boulevard de Valmy	COLOMBES	92700
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES CRYOGENIE S.A.	4 rue Marcel Doré	BLAGNAC	31700
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES LASER S.A.	Route Départementale 128	ORSAY	91400
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES OPTRONIQUE S.A.	rue Guynemer	GUYANCOURT	78080

LI  
GU  
28

M

28

LT  
GH  
OR  
R

**ANNEXE 2**

**RETRAITE ANTICIPEE HANDICAPES**

AGE DE DEPART	TRIMESTRES VALIDES	TRIMESTRES COTISES
55 ANS	120	100
56 ANS	110	90
57 ANS	100	80
58 ANS	90	70
59 ANS	80	60

13

LT

## ANNEXE 3

### REGIME DEPENDANCE OCIRP POUR LES SALARIES DU GROUPE THALES

#### VALEUR D'ACHAT DU POINT DEPENDANCE

a) Régime obligatoire des salariés :

La valeur d'achat est unique sans tenir compte de l'âge

b) Option facultative pour :

- o Le salarié concernant la partie du doublement de la cotisation
- o Le conjoint du salarié
- o Le salarié qui ayant quitté le régime THALES souhaite continuer à cotiser pour une garantie dépendance.

Ce barème détermine la valeur d'acquisition d'une unité dépendance en fonction de l'âge qui évolue chaque année.

Le montant de la cotisation divisé par la valeur d'acquisition définit le nombre d'unités dépendance acquises.

c) Barème Droit de Suite retraites

Il s'agit des salariés partant en retraite et qui cotisaient dans le régime dépendance obligatoire Groupe THALES.

Ce barème détermine la valeur d'acquisition d'une unité dépendance en fonction de l'âge qui évolue chaque année.

#### VALEUR D'ACHAT DU POINT DEPENDANCE

##### REGIME OBLIGATOIRE DE SALARIES

Valeur d'achat unique : 0,772 €  
soit (1€ de cotisation = 1,295 points dépendance)

OPTION FACULTATIVE : SALARIE – CONJOINT – DEPART AVANT LA RETRAITE (cf. Barème page suivante)

LT  
G4  
AR  
OS

22-11-06

M

52 / 54

JT

**Barème 2007 option facultative Salarié/Conjoint**

**VALEURS D'ACQUISITION PAR AGE APPLICABLES EN 2007  
STANDARD ANTISSIMO DEPENDANCE**

Age	VA pour 1 unité en €	Age	VA pour 1 unité en €
20	0.526	55	0.933
21	0.536	56	0.946
22	0.546	57	0.959
23	0.556	58	0.972
24	0.566	59	0.985
25	0.576	60	1.000
26	0.586	61	1.014
27	0.597	62	1.027
28	0.607	63	1.040
29	0.618	64	1.053
30	0.629	65	1.066
31	0.640	66	1.080
32	0.651	67	1.093
33	0.662	68	1.107
34	0.674	69	1.122
35	0.686	70	1.137
36	0.697	71	1.154
37	0.709	72	1.172
38	0.721	73	1.187
39	0.733	74	1.199
40	0.746	75	1.208
41	0.759	76	1.214
42	0.771	77	1.218
43	0.784	78	1.220
44	0.796	79	1.221
45	0.808	80	1.221
46	0.821	81	1.215
47	0.833	82	1.206
48	0.846	83	1.195
49	0.858	84	1.181
50	0.873	85	1.166
51	0.884	86	1.149
52	0.896	87	1.127
53	0.908	88	1.100
54	0.921	89	1.066

LT  
GH  
22-11-06

V

**Barème 2007**  
**DROIT DE SUITE RETRAITES**

<b>Age</b>	<b>VA pour 1 €</b>	<b>Age</b>	<b>VA pour 1 €</b>
60	1,06	75	1,281
61	1,075	76	1,287
62	1,089	77	1,291
63	1,103	78	1,293
64	1,116	79	1,295
65	1,130	80	1,295
66	1,145	81	1,288
67	1,159	82	1,279
68	1,174	83	1,267
69	1,190	84	1,252
70	1,205	85	1,236
71	1,223	86	1,218
72	1,243	87	1,195
73	1,258	88	1,166
74	1,271	89	1,130

**VALEUR DE SERVICE DES POINTS POUR LE CALCUL DE LA RENTE : 1,034 €**  
(Salariés, individuels, retraité)

La valeur d'achat ainsi que la valeur de service des points de la rente est décidée chaque année par le Conseil d'Administration de l'OCIRP.

LT  
GH  
AP  
OS

22-11-06



54 / 54 