

**ACCORD  
SUR LE TEMPS PARTIEL  
ET LE FORFAIT JOURS REDUIT**

Entre la Société **THALES**, au capital de 503 194 539 Euros,  
située au 173, boulevard Haussmann - 75008 PARIS,  
représentée par Monsieur **Bruno GARRETA**, Directeur des Ressources Humaines.

d'une part,

et les **Organisations Syndicales** ci-après désignées :

La CFDT	représentée par Monsieur <b>Jean VARY</b>	Délégué Syndical Central
La CFE-CGC	représentée par Monsieur <b>Jean-Louis DESPERRIER</b>	Délégué Syndical Central
La CFTC	représentée par Monsieur <b>Alain DESVIGNES</b>	Délégué Syndical Central
La CGT	représentée par Monsieur <b>Sylvain DELAITRE</b>	Délégué Syndical Central

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

JV AP  
30/10/01

DRI/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 1/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

# SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 2 – DEFINITION LEGALE DU TEMPS PARTIEL	5
ARTICLE 3 – FORMULES DE TEMPS PARTIEL	5
3.1. Durée du travail du personnel Mensuel à temps partiel	6
3.2. Durée du travail des Ingénieurs&Cadres à temps partiel en décompte horaire	7
ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL	7
ARTICLE 5 – MODALITES D'ACCES AU TEMPS PARTIEL	8
5.1. Procédure d'accès à l'une des formules de temps partiel	8
5.2. Modalités d'exercice du temps partiel	8
ARTICLE 6 – RETOUR A TEMPS PLEIN	9
ARTICLE 7 – ADAPTATION DES TEMPS PARTIELS A LA NOUVELLE DUREE CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL	9
7.1. Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein	9
7.2. Passage à temps complet	10
7.3. Maintien de l'organisation actuelle du travail ou de la durée contractuelle	10
ARTICLE 8 – REMUNERATION	10
ARTICLE 9 – OBLIGATIONS INCOMBANT AU SALARIE A TEMPS PARTIEL	11
ARTICLE 10 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	11
10.1. Mobilité	11
10.2. Formation	11
10.3. Classification	12
10.4. Période d'essai	12
10.5. Préavis	12
10.6. Ancienneté	12
10.7. Congés	12
10.7.1. Congés légaux	12
10.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles	13
ARTICLE 11 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	13
11.1. Indemnité de licenciement	13

SV AP  
30/10/01

Page 2/28

BG

11.2. Indemnité de départ ou de mise à la retraite	14
<b>ARTICLE 12 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE</b>	14
12.1. Retraite	14
12.2. Soins de santé	15
12.3. Assurances décès	15
<b>ARTICLE 13 – FORFAIT JOURS REDUIT</b>	16
13.1. Durée	17
13.2. Procédure	17
13.3. Régime du forfait en jours réduit	18
<b>ARTICLE 14 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES BENEFICIAINT D'UN FORFAIT JOURS REDUIT</b>	18
14.1. Mobilité	19
14.2. Formation	19
14.3. Classification	19
14.4. Période d'essai	19
14.5. Préavis	20
14.6. Ancienneté	20
14.7. Congés	20
14.7.1. Congés légaux	20
14.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles	20
<b>ARTICLE 15 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	21
15.1. Indemnité de licenciement	21
15.2. Indemnité de départ ou de mise à la retraite	21
<b>ARTICLE 16 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE</b>	22
16.1. Retraite	22
16.2. Soins de santé	23
16.3. Assurances décès	23
<b>ARTICLE 17 – DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD</b>	24
<b>ARTICLE 18 – SUIVI DE L'ACCORD</b>	24
<b>ARTICLE 19 – CLAUSE DE SAUVEGARDE</b>	24
<b>ARTICLE 20 – FORMALITES DE DEPOT</b>	24
<b>ANNEXE – FORMULES DE TEMPS PARTIEL</b>	26

SV H  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 3/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## PREAMBULE

Le présent accord a pour objectifs de préciser la situation des salariés travaillant à temps partiel au regard des dispositions de l'accord du 22 décembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail au sein de la société Thomson-CSF et de prévoir les conditions de réduction de la durée du travail contractuelle dans le cadre d'un passage à temps partiel ou d'un forfait jours réduit.

Il répond à une demande des salariés et de leurs représentants permettant aux bénéficiaires d'obtenir un poste aménagé et une organisation du travail adaptée conciliant leurs motivations professionnelles et les exigences de leur vie personnelle et familiale.

Les présentes dispositions prises en matière de temps partiel concourront à la mise en œuvre des créations d'emplois prévues dans l'accord du 22 décembre 2000.

Cet accord se situe dans le prolongement de l'accord du 15 décembre 1997, venu à expiration, dans le cadre d'un contexte législatif nouveau et d'un environnement économique différent.

Il est expressément affirmé que le travail à temps partiel n'engendre aucune discrimination par rapport à un travail à temps plein.

JV M  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 4/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU TEMPS PARTIEL

### ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société THALES.

### ARTICLE 2 – DEFINITION LEGALE DU TEMPS PARTIEL

Sont désormais considérés comme salariés à temps partiel en vertu des dispositions de l'article L.212-4-2 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle applicable si celle-ci est inférieure.

La loi ne prévoit pas de minimum horaire pour être considéré comme salarié à temps partiel.

Toutefois, les textes applicables, en matière de Sécurité sociale, exigent qu'un minimum de cotisations ou d'heures de travail soit versé ou effectué pour ouvrir droit à l'ensemble des prestations servies par l'Assurance maladie.

A la date de signature du présent accord, ce minimum correspond à un horaire moyen de 15,38 heures par semaine.

En conséquence, lors du passage à temps partiel une vérification devra être opérée, au cas par cas, afin de s'assurer que ces seuils sont bien respectés.

### ARTICLE 3 – FORMULES DE TEMPS PARTIEL

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent que le salarié qui souhaite accéder au travail à temps partiel pourra choisir l'une des formules suivantes :

- ➔ 80% du temps plein
- ➔ 60% du temps plein
- ➔ 50% du temps plein

JV AI

30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 5/28

BC

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Les demandes spécifiques des salariés, s'inscrivant en dehors des formules énoncées, feront l'objet d'une appréciation particulière.

Les parties conviennent également que la durée hebdomadaire des salariés à temps partiel est calculée en fonction de la durée collective de travail de référence pour chaque catégorie de salariés, telle qu'elle est fixée dans l'accord relatif à la réduction du temps de travail au sein de la société Thomson-CSF du 22 décembre 2000, soit 37,50 heures centièmes.

Chaque formule permet l'attribution, à titre conventionnel, de jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail, au prorata de la durée du travail à temps partiel choisie par le salarié.

Dans l'hypothèse où les modalités de temps partiels ou forfaits jours réduits proposées ne permettraient pas aux salariés de bénéficier d'une prestation familiale versée par l'Etat, la Direction leur proposera une nouvelle formule compatible avec les conditions requises par les textes légaux, pour la seule durée de versement de ladite prestation.

### 3.1. Durée du travail du personnel Mensuel à temps partiel

Les salariés Mensuels peuvent opter pour l'une des différentes formules :


- ➔ 80% du temps plein, soit 30 heures hebdomadaires, associées à 12 JRTT, (28 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année)
- ➔ 60% du temps plein, soit 22,5 heures hebdomadaires, associées à 9 JRTT, (21 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année)
- ➔ 50% du temps plein, soit 18,75 heures hebdomadaires, associées à 7,5 JRTT, (17,5 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année)

Ces formules peuvent être adaptées à une répartition mensuelle.

Le nombre de JRTT est exprimé ci-dessus pour une année civile complète et un droit à une prise intégrale de congés payés.

Celui-ci peut également être amené à varier selon le positionnement calendaire des jours fériés.

Les JRTT collectifs seront imputés en priorité sur l'ensemble des JRTT attribués.

JV 

30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 6/28



Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

### 3.2. **Durée du travail des Ingénieurs & Cadres à temps partiel en décompte horaire**

Les Ingénieurs et Cadres (I&C) bénéficiant contractuellement d'un forfait annuel en heures et souhaitant diminuer leur durée du travail dans le cadre d'un travail à temps partiel, peuvent opter pour le forfait jours réduit, tel que défini à l'article 13 ou pour l'une des formules de temps partiel suivantes :

- ➔ 80% du temps plein, soit 32 heures hebdomadaires, associées à 12 JRTT
- ➔ 60% du temps plein, soit 24 heures hebdomadaires, associées à 9 JRTT
- ➔ 50% du temps plein, soit 20 heures hebdomadaires, associées à 7,5 JRTT

Ces formules peuvent être adaptées à une répartition mensuelle.

Le nombre de JRTT est également exprimé ci-dessus pour une année civile complète et un droit à une prise intégrale de congés payés.  
Celui-ci peut également être amené à varier selon le positionnement calendaire des jours fériés.

Les JRTT collectifs seront imputés en priorité sur l'ensemble des JRTT attribués.

## **ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL**

L'organisation du temps partiel est déterminée entre le salarié et son responsable hiérarchique dans le cadre des formules définies à l'article 3.

La durée du travail à temps partiel est appréciée sur une base hebdomadaire ou mensuelle, dont le contrat de travail précisera la répartition (sauf temps partiel pour raisons familiales tel que prévu par l'article L.212-4-7 nouveau du Code du travail). Afin d'assurer le bon fonctionnement de la société et des services, celle-ci doit s'articuler autour de la durée du travail quotidienne de référence (7,50 heures centièmes pour les Mensuels).

En cas de modification exceptionnelle de cette répartition, à l'initiative de l'employeur, le salarié devra être informé de la nouvelle répartition de sa durée du travail à temps partiel dans un délai qui ne pourra être inférieur à 5 jours ouvrés.

JV NP

30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 7/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## ARTICLE 5 – MODALITES D'ACCES AU TEMPS PARTIEL

### 5.1. Procédure d'accès à l'une des formules de temps partiel

L'accès au temps partiel est à la seule initiative du salarié à temps plein qui doit en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines et obtenir son accord explicite.

Cette demande écrite doit préciser la formule de temps partiel choisie.

L'examen de la demande et la réponse apportée à celle-ci ne devront pas excéder un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande d'adhésion à une des formules de temps partiel s'avère incompatible avec les contraintes liées au poste de travail, il sera recherché avec le salarié toutes solutions permettant de répondre favorablement à sa demande.

Il pourra notamment être proposé un autre poste de travail compatible avec la demande d'organisation personnelle du salarié.

Dans le cas où la demande de passage à temps partiel est accueillie favorablement mais que des difficultés d'application des dispositions du présent accord surviennent entre le salarié et sa hiérarchie, il pourra être fait appel à l'arbitrage de la Direction des Ressources Humaines.

Une solution sera proposée dans le mois suivant sa saisine et s'imposera aux parties.

### 5.2. Modalités d'exercice du temps partiel

Le choix par le salarié d'une formule de temps partiel fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant au contrat de travail fixe les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel et notamment les modalités selon lesquelles s'organise le temps partiel.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail et de sa mission à sa nouvelle durée du travail.

En tout état de cause et pour des raisons d'organisation du travail, le salarié s'engage à attendre la fin de la période de référence, sauf circonstances exceptionnelles, avant de solliciter un nouveau choix de temps partiel ou un retour à temps plein.

Par circonstances exceptionnelles, il faut entendre des circonstances particulières et imprévisibles, affectant la vie privée du salarié, comme notamment le décès du conjoint, perte d'emploi du conjoint ou autre circonstance débouchant sur une diminution involontaire et significative du salaire du conjoint, invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie du conjoint, divorce, naissance ou adoption d'un 3<sup>ème</sup> enfant ou toutes dispositions légales qui y donnent droit.

JV AP  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 8/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit



## ARTICLE 6 – RETOUR A TEMPS PLEIN

6.1. La demande de retour à temps plein en cours de période de référence ne peut être justifiée que par des circonstances exceptionnelles, telles que définies à l'article 5.2. Dans ce cas, la Direction des Ressources Humaines s'engage à donner satisfaction au salarié dans un délai de 2 mois maximum.

6.2. Au terme de la période prévue à l'avenant et/ou au terme de la période de référence, le salarié bénéficiera, s'il le souhaite, d'un retour à temps plein dans son poste précédent ou un poste équivalent.

Pour ce faire, le salarié doit effectuer une demande expresse à la Direction des Ressources Humaines en respectant un délai de prévenance de 3 mois.

La Direction des Ressources Humaines précisera alors les conditions du retour, dans un délai maximum de trois mois, après avoir étudié la possibilité d'aménager le poste à temps plein ou porté à la connaissance du salarié les emplois correspondant à sa catégorie professionnelle ou tout emploi équivalent disponible.

## ARTICLE 7 – ADAPTATION DES TEMPS PARTIELS A LA NOUVELLE DUREE CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL

Les parties signataires de l'accord relatif à la réduction du temps de travail au sein de la société Thomson-CSF du 22 décembre 2000 ont prévu trois hypothèses d'adaptation des salariés déjà à temps partiel au moment de l'entrée en vigueur du présent accord :

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

La Direction des Ressources Humaines proposera en priorité aux salariés à temps partiel une réduction de leur durée du travail dans la même proportion que les salariés à temps plein.

Le salarié choisira l'une des formules prévues à l'article 3 et bénéficiera d'une attribution conventionnelle de JRTT au prorata de sa nouvelle durée du travail.

Les JRTT collectifs seront imputés prioritairement sur l'ensemble des JRTT attribués.

Les salariés optant pour une réduction de leur durée du travail se verront appliquer des modalités de compensation financière équivalentes à celles prévues à l'article 13 de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000 pour les salariés à temps plein.

SV H  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 9/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## **7.2. Passage à temps complet**

A l'occasion de ces mesures d'adaptation à la nouvelle durée conventionnelle de travail, les salariés à temps partiel peuvent demander un retour à temps complet sur la base de la nouvelle durée collective de travail.

Leur rémunération sera alors équivalente à celle des salariés à temps complet.

## **7.3. Maintien de la durée contractuelle**

Exceptionnellement, pour répondre à des besoins spécifiques, le salarié à temps partiel peut demander à la Direction des Ressources Humaines de maintenir exactement sa durée contractuelle.

Son temps partiel sera alors exprimé sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Pour assurer une égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein et pour tenir compte d'une réduction du temps de travail de 38,50 heures à 35 heures sans diminution de salaire, l'absence de jours de réduction du temps de travail attribués à due proportion sera compensée par une augmentation de salaire proportionnelle.

## **ARTICLE 8 – REMUNERATION**

La nouvelle rémunération brute de base des salariés qui passent à temps partiel est calculée au prorata de la nouvelle durée du travail effectuée.

Pour éviter toute discrimination, la Direction des Ressources Humaines vérifiera que la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié à temps plein qui, à niveau et coefficient identiques, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

SV AL  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 10/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## **ARTICLE 9 – OBLIGATIONS INCOMBANT AU SALARIE A TEMPS PARTIEL**

Durant son activité à temps partiel, le salarié demeure tenu de respecter ses obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de THALES.

La Direction des Ressources Humaines de THALES devra être informée en cas d'emploi complémentaire exercé par un salarié à temps partiel pour le compte d'une société extérieure développant une activité similaire à celle du Groupe THALES.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'exercice d'une activité complémentaire rémunérée hors de la société entraînerait la suppression du maintien de l'assiette à temps plein pour le calcul des cotisations sociales, tel qu'explicité à l'article 12-1 ci-après.

## **ARTICLE 10 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

Les dispositions légales et conventionnelles garantissent aux salariés à temps partiel les mêmes droits qu'aux salariés à temps plein.

### **10.1. Mobilité**

Aucune mobilité interne à l'entreprise et au Groupe THALES ne peut être refusée à un salarié du seul fait de son organisation du travail à temps partiel, sous réserve néanmoins de la possibilité d'aménager le nouvel emploi à temps partiel ou d'occuper un poste à temps plein.

### **10.2. Formation**

Les salariés à temps partiel bénéficient de la formation professionnelle continue au même titre que les salariés travaillant à temps complet.

La formation d'un salarié à temps partiel s'effectue, en règle générale, sur la partie de son temps travaillée.

Cependant une formation se déroulant en tout ou partie en dehors des heures de travail peut être décidée en accord avec le salarié.

JV HL

30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 11/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Pour les formations supérieures à 300 heures, l'accord sur le co-investissement formation en date du 27 novembre 1992 est applicable aux salariés à temps partiel.

En application des dispositions de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000, le crédit « temps formation » dédié au développement des compétences des salariés pour participer aux actions comprises dans le Répertoire des Formations de Développement des Compétences s'applique aux salariés à temps partiel, en adaptant le cas échéant leurs besoins spécifiques aux caractéristiques de leur contrat de travail ou avenant.

### **10.3. Classification**

L'avenant au contrat de travail doit mentionner la classification du salarié à temps partiel. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas entraîner de discrimination dans l'attribution de promotions.

### **10.4. Période d'essai**

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure.

### **10.5. Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet.

En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de la durée qui aurait été effectuée pendant le préavis.

### **10.6. Ancienneté**

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés travaillant à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

### **10.7. Congés**

#### **10.7.1. Congés légaux**

Les salariés à temps partiel acquièrent les congés payés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les salariés à temps plein.

JV M  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 12/28

136

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler. Les modalités de décompte du droit à congé ne peuvent entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel supérieure à celle des salariés à temps plein, proportionnellement à sa durée.

#### 10.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévus dans la convention sociale du 25 avril 2000.

## ARTICLE 11 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 11.1. Indemnité de licenciement

Légalement l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Toutefois si les périodes effectuées à temps partiel sont inférieures ou égales à cinq ans ou inférieures ou égales à 20% de l'ancienneté validée, les périodes à temps partiel seront considérées comme des périodes travaillées à temps complet pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Les seules périodes travaillées à temps partiel dépassant ces limites ne seront pas assimilées à une période travaillée à temps complet.

Dans l'hypothèse d'un licenciement prononcé pour tout motif autre que la faute grave ou lourde, et pour tenir compte de la minoration des allocations ASSEDIC, due à la proratisation du salaire de référence, l'indemnité de licenciement sera majorée selon la formule suivante :

$$\text{Majoration de I L} = 3,6 \times (\text{SR} - \text{SE})$$

SR = salaire mensuel brut de référence plein temps  
SE = salaire mensuel brut réduit effectif

Cette majoration de l'indemnité de licenciement n'est cependant pas applicable aux salariés à temps partiel dont le passage est antérieur de plus de 30 mois, aux salariés embauchés à temps partiel et aux salariés pouvant liquider leur retraite sans abattement dès la fin de leur contrat de travail.

JV AD

30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 13/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## **11.2. Indemnité de départ ou de mise à la retraite**

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est légalement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Toutefois si les périodes effectuées à temps partiel sont inférieures ou égales à cinq ans ou inférieures ou égales à 20% de l'ancienneté validée, les périodes à temps partiel seront considérées comme des périodes travaillées à temps complet pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Les seules périodes travaillées à temps partiel dépassant ces limites ne seront pas assimilées à une période travaillée à temps complet.

## **ARTICLE 12 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE**

### **12.1. Retraite**

En application de l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse, telle que définie aux articles 29 à 31 de la Convention sociale du 25 avril 2000, des salariés en contrat de travail à temps partiel, peut-être maintenue à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein.

Les parts salariale et patronale correspondant à ce supplément d'assiette seront alors intégralement prises en charge par l'employeur pendant une durée maximum d'un an à compter de la date de l'avenant ou du contrat à temps partiel.

Au terme de cette durée d'un an, le salarié à temps partiel peut choisir de maintenir pour une année supplémentaire l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur de la rémunération correspondante à l'activité exercée à temps plein, à condition de prendre à sa charge exclusive la seule part salariale.

Pour pouvoir bénéficier de ces dispositions, les salariés à temps partiel doivent exercer leur activité à temps partiel à titre exclusif et s'engager à informer la Société de toute reprise d'une activité professionnelle entraînant affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale.

Le maintien d'assiette à hauteur de la rémunération correspondante à l'activité exercée à temps plein résulte de l'accord du salarié et de l'employeur.  
Cet accord est écrit et figure dans l'avenant à temps partiel.

JV AP  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 14/28

BC

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Au terme de la seconde année ou à défaut de maintenir les cotisations sociales d'assurance vieillesse à hauteur du salaire temps plein après la première année, les cotisations aux différents régimes de retraite prévues aux articles 29 à 31 de la Convention sociale du 25 avril 2000 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.

Le salarié à temps partiel pourra néanmoins à sa demande décider de maintenir le calcul de ses cotisations de retraite du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) sur la base de son salaire temps plein, étant entendu que le supplément de cotisations salariales et employeurs seront à sa charge exclusive.

## 12.2. Soins de santé

Conformément à l'article 39.1. C de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de Thomson-CSF du 25 avril 2000, les cotisations pour le personnel travaillant à temps partiel seront calculées :

- Pour le régime de base obligatoire : sur le salaire réel avec application de la cotisation minimum ; la part employeur est maintenue à son montant forfaitaire comme pour le personnel travaillant à temps plein.
- Pour l'option facultative régime amélioré : par application de la cotisation forfaitaire financée intégralement par le salarié.

## 12.3. Assurance décès

Conformément à l'article 44.3. de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de Thomson-CSF du 25 avril 2000, les cotisations pour le personnel travaillant à temps partiel seront calculées :

- Pour le régime de base obligatoire : sur le salaire temps plein sauf si le salarié ne le souhaite pas, auquel cas l'assiette du salaire réel sera retenue ; la répartition de la cotisation restant identique entre le salarié et l'employeur comme cela s'applique pour les salariés à temps plein.
- Pour les options complémentaires facultatives : le principe retenu est le même que pour le régime obligatoire sauf pour la garantie rente de conjoint et celle de la pension complète de réversion pour lesquelles le salarié cotise obligatoirement sur son salaire temps plein.

SV AP  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 15/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU FORFAIT JOURS REDUIT

### ARTICLE 13 – FORFAIT JOURS REDUIT

A leur demande, des cadres répondant aux conditions du forfait annuel en jours, telles que définies dans l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000, pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport au forfait annuel de 210 jours avec une rémunération proportionnelle.

Le forfait jours réduit ne constitue pas une forme de temps partiel spécifique mais une modalité d'application du forfait annuel en jours.

Ce forfait pourra être établi, pour une année complète de travail et un droit à une prise intégrale de congés légaux, sur la base par exemple de :

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

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduit conclus en cours de période de référence.

De même, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre sur l'exercice.

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

Durant son activité réduite en nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié demeure tenu de respecter ses obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de THALES.

La Direction des Ressources Humaines de THALES devra être informée en cas d'emploi complémentaire exercé par un salarié en forfait jours réduit pour le compte d'une société extérieure développant une activité similaire à celle du Groupe THALES.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'exercice d'une activité complémentaire rémunérée hors de la société entraînerait la suppression du maintien de l'assiette à temps plein pour le calcul des cotisations sociales, tel qu'explicité à l'article 16 ci-après.

JV AR  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 16/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit



### 13.1. Durée

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail au forfait jours réduit est conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Le salarié pourra solliciter un avenant à son contrat de travail trois mois avant la fin de la période de référence et ainsi bénéficier d'un forfait, sur la base d'un nombre de jours différent dont la prise d'effet interviendra en début de période de référence.

Au terme de la période prévue à l'avenant et/ou au terme de la période de référence, le salarié bénéficiera, s'il le souhaite, d'un forfait de 210 jours sur l'année.

Pour ce faire, le salarié doit effectuer une demande expresse à la Direction des Ressources Humaines en respectant un délai de prévenance de 3 mois.

### 13.2. Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait jours réduit devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie si possible 3 mois avant la fin de la période de référence.

Il devra joindre à sa demande un calendrier indicatif des périodes travaillées ou non-travaillées pour l'année en cours.

L'examen de la demande et la réponse apportée à celle-ci ne devront pas excéder un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande d'adhésion à une des formules de forfait jours réduit s'avère incompatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service, il sera recherché avec le salarié toutes solutions permettant de répondre favorablement à sa demande.

La Direction pourra le cas échéant inviter le salarié concerné à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du service.

Le choix par le salarié d'une formule de forfait jours réduit fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Le forfait jours réduit suppose une adaptation de la charge de travail et de la mission à la nouvelle durée du travail.

En tout état de cause et pour des raisons d'organisation du travail, le salarié s'engage à attendre la fin de la période de référence, sauf circonstances exceptionnelles, avant de solliciter un nouveau choix de forfait jours réduit.

Par circonstances exceptionnelles, il faut entendre des circonstances particulières et imprévisibles, affectant la vie privée du salarié, comme notamment le décès du conjoint, perte d'emploi du conjoint ou autre circonstance débouchant sur une diminution involontaire et significative du salaire du conjoint, invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie du conjoint, divorce, naissance ou adoption d'un 3<sup>ème</sup> enfant ou toutes dispositions légales qui y donnent droit.

JV H  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 17/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Dans l'hypothèse où un salarié désire modifier le nombre de jours de son forfait avant la fin de la période de référence et si sa demande est justifiée par des circonstances exceptionnelles, telles que définies ci-dessus, la société s'engage à lui donner satisfaction dans les deux mois maximum.

### **13.3. Régime du forfait en jours réduit**

Les dispositions de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000 sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait jours réduit.

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

Les présentes dispositions relatives au forfait jours réduit se substituent aux dispositions de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000 au sein de la société Thomson-CSF portant sur le même objet.

## **ARTICLE 14 – STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES BENEFICIAINT D'UN FORFAIT JOURS REDUIT**

Les dispositions légales et conventionnelles garantissent aux salariés en forfait jours réduit les mêmes droits qu'aux salariés bénéficiant d'un forfait de 210 jours.

### **14.1. Mobilité**

Aucune mobilité interne à l'entreprise et au Groupe THALES ne peut être refusée à un salarié du seul fait de son organisation du travail en forfait jours réduit, sous réserve néanmoins de la possibilité d'aménager le nouvel emploi selon l'organisation souhaitée par le salarié au titre du forfait jours réduit ou d'occuper un poste dont les nécessités requièrent un travail sur 210 jours.

### **14.2. Formation**

Les salariés en forfait jours réduit bénéficient de la formation professionnelle continue au même titre que les salariés travaillant sur 210 jours.

La formation d'un salarié en forfait jours réduit s'effectue, en règle générale, sur la partie de son temps travaillée.

Cependant une formation se déroulant en tout ou partie en dehors des jours de travail peut être décidée en accord avec le salarié.

JV R

30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 18/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Pour les formations supérieures à 300 heures, l'accord sur le co-investissement formation en date du 27 novembre 1992 est applicable aux salariés en forfait jours réduit.

En application des dispositions de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000, le crédit « temps formation » dédié au développement des compétences des salariés pour participer aux actions comprises dans le Répertoire des Formations de Développement des Compétences s'applique aux salariés en forfait jours réduit, en adaptant le cas échéant leurs besoins spécifiques aux caractéristiques de leur contrat de travail ou avenant.

#### **14.3. Classification**

L'avenant au contrat de travail doit mentionner la classification du cadre en forfait jours réduit.

L'organisation du travail dans l'année ne doit pas entraîner de discrimination dans l'attribution de promotions.

#### **14.4. Période d'essai**

La période d'essai des salariés embauchés en forfait jours réduit est la même que celle des salariés bénéficiant d'un forfait annuel de 210 jours. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure.

#### **14.5. Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié ayant un forfait annuel de 210 jours.

En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base du nombre de jours qui aurait été effectué pendant le préavis.

#### **14.6. Ancienneté**

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés travaillant sur un nombre de jours réduit dans l'année comme s'ils avaient bénéficié d'un forfait annuel de 210 jours.

#### **14.7. Congés**

##### **14.7.1. Congés légaux**

Les I&C en forfait jours réduit acquièrent les congés payés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les I&C bénéficiant d'un forfait annuel de 210 jours.

JV AP  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 19/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Lors de la prise du congé, le salarié en forfait jours réduit perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler. Les modalités de décompte du droit à congé ne peuvent entraîner une absence au travail du salarié en forfait jours réduit supérieure à celle des salariés travaillant sur 210 jours, proportionnellement au nombre de jours du forfait réduit.

#### 14.7.2. Congés pour événements familiaux et absences exceptionnelles

Tout salarié en forfait jours réduit bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues dans la convention sociale du 25 avril 2000.

## ARTICLE 15 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 15.1. Indemnité de licenciement

Légalement l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Toutefois si les périodes effectuées en forfait jours réduit sont inférieures ou égales à cinq ans ou inférieures ou égales à 20% de l'ancienneté validée, ces périodes seront alors considérées comme des périodes travaillées en forfait annuel de 210 jours pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Les seules périodes travaillées en forfait jours réduit dépassant ces limites ne seront pas assimilées à une période travaillée en forfait annuel de 210 jours.

Dans l'hypothèse d'un licenciement prononcé pour tout motif autre que la faute grave ou lourde, et pour tenir compte de la minoration des allocations ASSEDIC, due à la proratisation du salaire de référence, l'indemnité de licenciement sera majorée selon la formule suivante :

$$\text{Majoration de IL} = 3,6 \times (\text{SR} - \text{SE})$$

SR = salaire mensuel brut de référence plein temps  
SE = salaire mensuel brut réduit effectif

Cette majoration de l'indemnité de licenciement n'est cependant pas applicable aux salariés en forfait jours réduit dont le passage est antérieur de plus de 30 mois, aux salariés embauchés en forfait jours réduit et aux salariés pouvant liquider leur retraite sans abattement dès la fin de leur contrat de travail.

SV ML  
30/10/01

Page 20/28

BG

## **15.2. Indemnité de départ ou de mise à la retraite**

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est légalement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Toutefois si les périodes effectuées en forfait jours réduit sont inférieures ou égales à cinq ans ou inférieures ou égales à 20% de l'ancienneté validée, ces périodes seront alors considérées comme des périodes travaillées en forfait annuel de 210 jours pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Les seules périodes travaillées en forfait jours réduit dépassant ces limites ne seront pas assimilées à une période travaillée sur 210 jours.

## **ARTICLE 16 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE**

### **16.1. Retraite**

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse, telle que définie aux articles 29 à 31 de la Convention sociale du 25 avril 2000, des I&C transformant leur forfait annuel en jours en forfait jours réduit dans les conditions fixées à l'article 13 du présent accord, peut-être maintenue à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée sur 210 jours.

Les parts salariale et patronale correspondant à ce supplément d'assiette seront alors intégralement prises en charge par l'employeur pendant une durée maximum d'un an à compter de la date de l'avenant forfait jours réduit.

Au terme de cette durée d'un an, l'I&C en forfait jours réduit peut choisir de maintenir pour une année supplémentaire l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur de la rémunération correspondante à l'activité exercée sur 210 jours, à condition de prendre à sa charge exclusive la part salariale.

Pour pouvoir bénéficier de ces dispositions, les I&C optant pour un forfait jours réduit dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord doivent exercer leur activité à titre exclusif et s'engager à informer la Société de toute autre activité professionnelle entraînant affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale.

Le maintien d'assiette à hauteur de la rémunération correspondante à l'activité exercée sur 210 jours résulte de l'accord du salarié et de l'employeur.  
Cet accord est écrit et figure dans l'avenant forfait jours réduit.

Au terme de la seconde année ou à défaut d'un tel choix après la première année, les cotisations aux différents régimes de retraite prévues aux articles 29 à 31 de la Convention sociale du 25 avril 2000 seront prélevées sur la base du salaire effectivement perçu.

JV  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 21/28

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

L'I&C en forfait jours réduit pourra néanmoins à sa demande décider de maintenir le calcul de ses cotisations de retraite du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) sur la base de son salaire reconstitué sur la base d'un forfait annuel de 210 jours, étant entendu que le supplément de cotisations salariales et employeurs seront à sa charge exclusive.

## 16.2. Soins de santé

Conformément à l'article 39.1. C de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de Thomson-CSF du 25 avril 2000, les cotisations pour le personnel travaillant en forfait jours réduit seront calculées :

- Pour le régime de base obligatoire : sur le salaire réel avec application de la cotisation minimum ; la part employeur est maintenue à son montant forfaitaire comme pour le personnel travaillant en forfait annuel de 210 jours.
- Pour l'option facultative régime amélioré : par application de la cotisation forfaitaire financée intégralement par le salarié.

## 16.3. Assurance décès

Conformément à l'article 44.3. de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de Thomson-CSF du 25 avril 2000, les cotisations pour le personnel travaillant en forfait jours réduit seront calculées :

- Pour le régime de base obligatoire : sur le salaire reconstitué sur la base du forfait annuel de 210 jours sauf si le salarié ne le souhaite pas, auquel cas l'assiette du salaire réel sera retenue ; la répartition de la cotisation restant identique entre le salarié et l'employeur comme cela s'applique pour les I&C en forfait annuel de 210 jours.
- Pour les options complémentaires facultatives : le principe retenu est le même que pour le régime obligatoire sauf pour la garantie rente de conjoint et celle de la pension complète de réversion pour lesquelles le salarié cotise obligatoirement sur son salaire, base 210 jours.

JV AR  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 22/28

Bf

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 17 – DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire effet à compter du 31 décembre 2003.

Les parties signataires se réuniront deux mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel accord.

### ARTICLE 18 – SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires se réuniront tous les six mois afin d'examiner l'application des dispositions du présent accord.

### ARTICLE 19 – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les dispositions du présent accord sont établies eu égard à la situation actuelle de THALES et en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de signature.

Par conséquent, les parties signataires conviennent que si des dispositions impératives nouvelles intervenaient, notamment en matière de durée du travail, elles se réuniraient sans délai pour examiner les éventuelles incidences sur le présent accord et procéderaient le cas échéant à une éventuelle adaptation.

### ARTICLE 20 – FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la société THALES, en cinq exemplaires originaux, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

JV AP  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

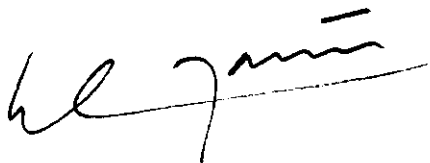
Page 23/28

Bb

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

Le présent accord est signé à Paris, le 30 octobre 2001, en 12 exemplaires, entre les parties suivantes :

Pour la Société THALES, Bruno GARRETA, Directeur des Ressources Humaines,



Pour les Organisations Syndicales représentées par les Délégués Syndicaux centraux,

Pour la CFDT

Jean VARY

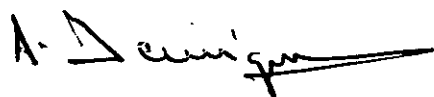


Pour la CFE-CGC

Jean-Louis DESPERRIER

Pour la CFTC

Alain DESVIGNES



Pour la CGT

Sylvain DELAITRE



**ANNEXE :**  
**FORMULES DE TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIES DE SALARIES**

**1. Personnel Mensuel**

**1.1. Passage d'un temps plein à un temps partiel**

**Référence temps plein :**

**Durée collective hebdomadaire de référence = 37,50 heures**

**Nombre de JRTT générés en 2001 = 15**

**Durée hebdomadaire moyenne sur l'année = 35 heures**

Formules temps partiel	Durée hebdomadaire	Jours de repos au titre de la RTT en 2001	Durée hebdomadaire moyenne sur l'année
80%	30 h	12	28 h
60%	22,50 h	9	21 h
50%	18,75 h	7,5	17,50 h

JV AL  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 25/28

BO

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

**1.2. Adaptation des temps partiels existant à la nouvelle durée conventionnelle du travail issue de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000 au sein de la société Thomson-CSF.**

		Formules temps partiel	Durée hebdo	Répartition hebdomadaire	Jours de repos au titre de la RTT en 2001
Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les temps pleins <i>Article 7.1.</i>		80% 60% 50%	30 h 22,5 h 18,75 h	4 jours/5 3 jours/5 2,5 jours/5 ou 1 semaine de 3 jours et 1 semaine de 2 jours	12 9 7,5
Retour temps plein <i>Article 7.2.</i>			37,50 h	5 jours	15
Maintien de la durée contractuelle <i>Article 7.3.</i>	Maintien de la répartition initiale	70%	26,25 h	3,5 jours par semaine	10,5
	Maintien de la durée contractuelle	80% de 38,50h = 88% de 35h	30,80 h	4 jours par semaine	0 JRTT - augmentation de salaire de 8%

JV AL

30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 26/28

Ba

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

## 2. Personnel Ingénieurs et Cadres soumis à un décompte en heures

Référence temps plein :

Forfait annuel en heures = 1680 h

Même nombre de jours travaillés que les Mensuels = 15 jours de repos en 2001

Formules temps partiel	Durée hebdomadaire	Jours de repos au titre de la RTT en 2001
80%	32 h	12
60%	24 h	9
50%	20 h	7,5

JV AP  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 27/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit

### 3. Personnel Ingénieurs et Cadres soumis à un décompte en jours

Référence temps plein :

Nombre de jours travaillés = 210

Formules forfait jours réduit	Nombre de jours travaillés dans l'année	Jours libérés au titre du forfait jours réduit	Nombre total de jours de repos dans l'année
80%	168 j	42 j	57 j
60%	126 j	84 j	99 j
50%	105 j	105 j	120 j

JV AQ  
30/10/01

DRH/BG-JT/TEPARTT.DOC

Page 28/28

BG

Accord THALES sur le temps partiel et le forfait jours réduit