

**Accord modifiant les chapitres 1 à 6 de la Convention  
concernant les dispositions sociales relatives  
au Personnel de THOMSON-CSF DETEXIS**

entre :

THOMSON-CSF DETEXIS Société Anonyme au capital de 1 152 782 000 F dont le Siège Social est situé  
2, avenue de Gay Lussac 78851 Élancourt cedex.

représentée par : Monsieur M. KELLER

Directeur des Affaires Sociales et des Ressources Humaines,  
agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part :

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

la CFDT, représentée par :

*Kerif BERTHIN*

la CFE/CGC, représentée par :

*D. ROLLAND D. LEU*

la CFTC, représentée par :

*Jean-Jes JEU*

la CGT, représentée par :

la CGT/FO, représentée par :

*Jean-Luc FAUBISSON*

SUPPer, représentée par :

*Jean Chambou*

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

### PREAMBULE

A la suite de la fusion intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 1999 entre les sociétés Dassault Électronique, Thomson-CSF Missiles Electronics et Thomson-CSF Radars & Contre-Mesures et en application de l'article 4 de l'accord des 24 et 26 novembre 1998, une négociation a porté sur les statuts et usages en vigueur dans la société Thomson-CSF Detexis, Chapitres 1 à 6 de la Convention Sociale, les chapitres Prévoyance et Retraite ayant fait l'objet de modifications par accords séparés.

Le présent accord en est l'aboutissement.

*ML*

CHAPITRE I  
DISPOSITIONS RELATIVES A L'ANCIENNETE

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

Les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble du personnel de la Société.

On entend par "ancienneté" le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, augmenté de :

- a) la durée des contrats de travail antérieurs dans la Société THOMSON-CSF *DETEXIS* ;
- b) la durée des contrats de travail accomplis sans discontinuité et antérieurement à l'entrée dans THOMSON-CSF *DETEXIS* :
  - si le transfert a été effectué en provenance d'une autre société dans le cadre de l'Article L122-12 du Code du travail ;
  - ou dans le cadre d'un transfert individuel en provenance d'une filiale directe ou indirecte de Thomson SA ou de Thomson-CSF, (au sens de l'art. 354 de la Loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés, c'est-à-dire filiale à plus de 50 %) ;
  - ou dans le cadre d'un transfert individuel en provenance d'une joint-venture (50/50) d'un salarié originaire du Groupe Thomson SA ou Groupe Thomson-CSF, avant son entrée dans la joint-venture ;
- c) la durée des contrats de travail souscrits dans une autre entreprise est reprise expressément par THOMSON-CSF *DETEXIS* au titre du contrat en cours ;
- d) la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé à THOMSON-CSF *DETEXIS* avant son recrutement par THOMSON-CSF *DETEXIS* ;
- e) les durées d'interruption du travail pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par le texte en cause.

Les périodes de suspension du contrat de travail en cours n'ont pas d'incidence sur la détermination de l'ancienneté.

Les anciennetés reprises au titre d'un contrat de travail antérieur sont définitivement calculées lors de la dernière entrée dans THOMSON-CSF *DETEXIS*.

*Handwritten signature*

*MLL*  
*M -2-*

## CHAPITRE II CONGES PAYES

### ARTICLE 2 : DROITS A CONGES ET PRINCIPES

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 comme tel.

La période d'acquisition des droits ou période de référence s'étend du 1er juin de l'année n, au 31 mai de l'année n + 1.

La période de prise des congés s'étend du 1er mai de l'année n + 1 au 31 mai de l'année n + 2, étant entendu que 12 jours consécutifs au moins doivent être pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

Sous réserve que les droits à congés acquis au titre de la période de référence précédente aient été entièrement épuisés, des congés peuvent être pris par anticipation, entre le 1er janvier et le 30 avril de l'année n + 1, dans la limite des droits acquis à la date du départ en congé.

Pendant la période de prise de congés, un jour férié tombant un jour ouvré, donne droit à un jour ouvré de congé supplémentaire. 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.

*L'hospitalisation du salarié pendant ses congés a pour effet de les interrompre.*

Il est recommandé de favoriser l'étalement des congés.

### ARTICLE 3 : CONGES SUPPLEMENTAIRES DE SUBSTITUTION AUX CONGES DE FRACTIONNEMENT

A la durée du congé ainsi fixée s'ajoutent :

1 jour ouvré de congé payé pour les salariés dont le droit à congé annuel est compris entre 15 et 17 jours ouvrables.

2 jours ouvrés de congé payé pour les salariés dont le droit à congé payé annuel est égal ou supérieur à 18 jours ouvrables.

Ces jours de congés supplémentaires ne se cumulent pas avec les dispositions de l'article L223-8 du Code du travail, mais ils sont dus, quelles que soient la ou les périodes de prise et les modalités de fractionnement du congé principal.

MH  
KBM Je

MH  
-3-  
M

#### ARTICLE 4 : INDEMNITE DE CONGES PAYES

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 2 ci-dessus.

Pour la détermination de la rémunération totale, il est notamment tenu compte, outre la rémunération de base et les majorations pour heures supplémentaires :

- de l'indemnité de congés payés de l'année précédente,
- des indemnités afférentes aux repos compensateurs,
- du salaire fictif des périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux et des congés de formation économique, syndicale et sociale,
- du salaire fictif correspondant aux périodes de congés de formation non rémunérés ou partiellement rémunérés,
- du salaire fictif correspondant aux périodes d'indemnisation par l'employeur pour maladie, accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle,
- de la prime d'ancienneté,
- des primes de rendement,
- des primes pour travail en équipe et de chef d'équipe,
- des indemnités d'expatriation et de dépaysement.

Doivent être exclues :

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

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 ; elle s'applique :

- aux congés légaux visés à l'article 2,
- aux congés supplémentaires de substitution aux congés de fractionnement visés à l'article 3, aux congés supplémentaires pour ancienneté visés à l'article 8.

Toutefois, l'indemnité prévue ci-dessus ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Dans ce cas, elle est calculée à partir du salaire gagné pendant la période précédant le congé et compte tenu de la durée du travail effectif de l'Établissement.

RT  
KB 2011 Je

AKK  
-4-  
M

#### ARTICLE 5 : REGULARISATION DES DROITS A INDEMNITE DE CONGES PAYES

L'indemnité de congés payés, calculée selon les règles définies à l'article 4, est payée au fur et à mesure de la prise des congés.

#### ARTICLE 6 : MENTION DES CONGES PAYES SUR LE BULLETIN DE PAIE

Le solde des droits à congés figure sur les bulletins de paie.

#### ARTICLE 7 : MODALITES DE PRISE DES CONGES

Les congés sont pris dans l'ordre suivant :

- congés légaux visés à l'article 2,
- congés supplémentaires de substitution aux congés de fractionnement visés à l'article 3,
- congés supplémentaires pour ancienneté visés à l'article 8.

*Les congés légaux peuvent être pris par anticipation à compter du 20 décembre de l'année n.*

*Les congés légaux doivent être pris au cours de la période mentionnée à l'article 2. Cependant, sous réserve de l'information préalable de sa hiérarchie, le salarié concerné pourra demander leur report jusqu'au 31 octobre de l'année n + 2.*

*Les congés supplémentaires de substitution aux congés de fractionnement et les congés supplémentaires pour ancienneté peuvent être pris jusqu'au 31 décembre de l'année n + 2.*

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. Une autre dérogation à l'obligation de prise de congé pourra résulter de la mise en place d'un Compte d'Épargne Temps par un accord d'entreprise ultérieur.

Handwritten notes in the bottom left corner, including the number '4' and some illegible scribbles.

Handwritten initials 'MM' and the number '-5-' with a signature below it in the bottom right corner.

**CHAPITRE III**  
**CONGES DIVERS ET AUTORISATION D'ABSENCE**

**Section I      CONGES DIVERS**

**ARTICLE 8 :    NOMBRE DE JOURS ACCORDES POUR LES CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES ANCIENNETE ET AGE**

**1. Personnel mensuel :**

à la durée du congé annuel payé s'ajoute un congé d'ancienneté égal à :

- 1 jour ouvré à partir de 10 ans d'ancienneté,
- 2 jours ouvrés à partir de 15 ans,
- 3 jours ouvrés à partir de 20 ans.

Ce congé est porté à 4 jours ouvrés à partir de 20 ans d'ancienneté et de 50 ans d'âge.

**2. Ingénieurs et cadres :**

le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire de

- 2 jours ouvrés pour l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 30 ans et comptant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 jours ouvrés pour l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 35 ans et comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**3. Semaine exceptionnelle pour 35 ans d'ancienneté**

Le personnel ayant atteint 35 ans d'ancienneté bénéficie de 5 jours ouvrés de congés payés à prendre obligatoirement dans l'année qui suit l'anniversaire et s'ajoutant aux droits acquis par ailleurs.

**4. Congés personnel âgé**

*Les salariés de 62 ans et plus bénéficient d'une semaine de congés supplémentaires par an.*

**ARTICLE 9 :    ARTICLE 9 : DATE D'ACQUISITION DES DROITS A CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE**

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.

Ils s'ajoutent aux congés de la période en cours de prise de congés, en cas de promotion cadre, les droits complémentaires éventuels sont calculés et attribués dès la date de promotion cadre pour la période en cours de prise de congés.

**ARTICLE 10 :    CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

L'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés pour les événements familiaux prévus ci-dessous.

*La notion de conjoint recouvre les situations de : conjoint au sens légal du terme, concubin ou "pacsé".*

Les congés sont déterminés outre le temps de voyage nécessaire pour participer à l'événement de famille considéré.

Dans l'hypothèse d'un congé de trois jours, un jour sur les trois pourra être pris au-delà de la période suivant immédiatement l'événement, pour accomplir des démarches administratives.

Dans l'hypothèse d'un congé de cinq jours, un ou deux jours sur les cinq pourront être pris au-delà de la période suivant immédiatement l'événement, pour accomplir des démarches administratives.

Ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif et suspendent la période de congés payés.

#### Mariage :

du salarié : une semaine

Si un membre du personnel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficie néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus

d'un enfant : 3 jours

frère, sœur ou ascendant : 2 jours

#### Décès :

du conjoint : 1 semaine

d'un enfant : 1 semaine

d'un parent (père ou mère) : 1 semaine

d'un beau-parent : 3 jours

d'un grand-parent : 2 jours

d'un grand-parent : 2 jours

du conjoint

d'un petit-enfant : 2 jours

d'un frère ou d'une sœur : 3 jours

d'un beau-frère ou d'une  
belle sœur : 2 jours

Congés "d'accompagnement" : 2 jours pour chacun des parents directs du salarié

*Le congé d'accompagnement a pour objet, sur présentation d'un certificat médical, de permettre au salarié d'aider son ou ses parents âgés à effectuer des démarches difficiles comme l'entrée dans une maison de retraite par exemple.*

Naissance : Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours ouvrés à l'occasion de chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. En cas de naissance multiple ou d'adoption de plus d'un enfant, ce congé est porté à 6 jours ouvrés.

Ces congés ne peuvent pas se cumuler avec les congés prévus à l'article 11.

2019 fe

## ARTICLE 11 : CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION

*Les salariées enceintes bénéficient, dès le quatrième mois de leur grossesse, d'une heure de repos par jour ouvré, cette heure est cumulable sur la semaine.*

*La salariée absente pour congé de maternité ou d'adoption a droit au maintien de ses appointements pendant la durée légale de son congé. Pendant cette période, l'intéressée perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.*

*Les mêmes dispositions s'appliquent au père : 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 11 BIS : CONGES DE MERE DE FAMILLE – FETE DES FEMMES – CONGES DE RENTREE SCOLAIRE

*Les mères de famille ainsi que les pères de famille veuf ou divorcés chargés de famille d'origine Dassault Electronique, ayant des enfants de moins de 14 ans, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par an et par enfant (groupe fermé : situation arrêtée au 1<sup>er</sup> avril 2000).*

*Les congés mère de famille, groupe fermé ex RCM, subsistent également.*

*Le personnel féminin pourra bénéficier d'une sortie avancée avec une heure payée, le jour choisi sur l'établissement, pour célébrer la fête des femmes.*

*Le père, la mère ou la tuteur d'enfants scolarisés jusqu'à la 6<sup>ème</sup> incluse ont droit à l'occasion de la rentrée scolaire à une journée fractionnable à la demande.*

*Handwritten initials and marks in the bottom left corner.*

*Handwritten initials in the bottom right corner.*

*Handwritten initials below the page number.*



## Section II AUTORISATION D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES

### ARTICLE 12 : ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

*Une autorisation d'absence rémunérée est accordée aux salariés, pères ou mères de famille, dans la limite d'un plafond d'absence pour ce motif qui ne peut dépasser la durée de 10 jours ouvrés par année civile pour des enfants d'un âge inférieur à 6 ans et de 8 jours ouvrés par année civile pour des enfants dont l'âge est compris entre 6 et 16 ans sauf cas grave. Dans le cas d'un enfant handicapé pris en charge à 100 % par la Sécurité sociale, l'âge limite est porté à 18 ans.*

Les conditions précisées ci-après doivent être remplies :

- production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence constante auprès de l'enfant,
- pas de présence au foyer d'une tierce personne pouvant assurer la surveillance constante.

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

### ARTICLE 12 BIS : AUTORISATION D'ABSENCE POUR CONSULTATION HOSPITALIERE

*En cas de rendez-vous pour consultation hospitalière, don de plasma ou don de plaquettes, le salarié concerné pourra, sur présentation d'un justificatif, bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée.*

### ARTICLE 13 : AUTORISATION D'ABSENCES EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIES HANDICAPES

#### 1. Bénéficiaires :

Les salariés handicapés :

- relevant de la catégorie B et C de la COTOREP, dans le cadre d'un groupe fermé, les salariés d'origine Dassault Electronique relevant de la catégorie A de la COTOREP,
- ou ayant un taux d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieur ou égal à 75 %,
- ou titulaires de la carte d'invalidité des anciens combattants et victimes de guerre mentionnant un taux supérieur ou égal à 75 %,

bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

#### 2. Durée de l'absence :

La durée de l'absence rémunérée est fixée à une semaine civile.

#### 3. Date de prise de l'absence :

L'absence autorisée, ayant pour objet de permettre aux bénéficiaires de se reposer en cours d'année, doit être prise obligatoirement entre le 1er novembre d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Il est exclu qu'elle soit accolée avec le congé annuel principal. Sa date doit être arrêtée en accord avec la Direction.

#### 4. Observations :

En accord avec leur Direction, les intéressés pourront remplacer la semaine exceptionnelle d'absence par un aménagement de leur horaire de travail quotidien (1/4 d'heure) ou hebdomadaire.

MR  
RB  
01/01/01

#### ARTICLE 14 : AUTORISATION D'ABSENCES POUR DEMENAGEMENTS

Tout déménagement à l'initiative du salarié, effectué un jour ouvré dans l'Établissement, donne lieu à l'indemnisation de la journée de déménagement sous réserve que la preuve de la réalité du déménagement soit apportée.

En ce qui concerne les déménagements rendus nécessaires par la suite d'un changement de lieu de travail, à l'initiative de la Société, des règles applicables sont définies par ailleurs.

Handwritten marks and initials in the bottom left corner, including a vertical scribble and the letters "29" and "JC".

Handwritten initials "AM" and the page number "-10-" with another handwritten mark below it.

## CHAPITRE IV JOURS FERIES

### ARTICLE 15 : PRINCIPE

Tous les jours fériés sont chômés. Ils n'entraînent pas de changement de la rémunération mensuelle, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

### ARTICLE 16 : PAIEMENT AU PERSONNEL MENSUEL DES JOURS FERIES TRAVAILLES

Les dispositions de l'article 26 de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région parisienne s'appliquent au personnel mensuel appelé à travailler un jour férié.

### ARTICLE 17 : INGENIEURS ET CADRES APPELES A TRAVAILLER UN JOUR FERIE

L'ingénieur ou le cadre appelé à travailler un jour férié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du temps de travail accompli majoré de 50 %.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 3 mois.

HA  
KS  
LA  
lc

NR

## CHAPITRE V ALLOCATIONS DIVERSES

### ARTICLE 18 : ALLOCATIONS ACCORDEES A L'OCCASION DE LA DELIVRANCE DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL DE L'ETAT

Les dispositions du présent article ne peuvent en aucun cas se cumuler avec celles prévues à l'article 19 ci-après.

A l'occasion de la délivrance des médailles d'honneur du travail de l'Etat, des allocations sont attribuées aux personnels de la Société sous réserve qu'ils réunissent certaines conditions d'ancienneté telles que définies à l'article 1.

Ces allocations sont fixées comme suit :

#### 1. Obtention de la Médaille d'Honneur du travail en Argent

(après 20 ans de travail chez 4 employeurs) par des membres du personnel réunissant au moins 17 ans d'ancienneté : 25 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté et douzième du treizième mois compris, limités à 25% de 2 plafonds mensuels de Sécurité sociale, avec un minimum de 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement.

La même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 17 ans d'ancienneté, obtiennent une Médaille d'Honneur du travail d'un titre supérieur.

#### 2. Obtention de la Médaille d'Honneur du travail en Vermeil

(après 30 ans de travail chez 4 employeurs) par des membres du personnel réunissant au moins 25 ans d'ancienneté : 100 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté et douzième du treizième mois compris, limités à 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement.

La même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 25 ans d'ancienneté, obtiennent une Médaille d'Honneur du travail d'un titre supérieur.

#### 3. Obtention de la Médaille d'Honneur du travail en Or

(après 38 ans de travail chez 4 employeurs) par des membres du personnel réunissant au moins 32 ans d'ancienneté : 100 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté et douzième du treizième mois compris, limités à 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement.

La même allocation est versée aux salariés qui, réunissant 32 ans d'ancienneté, obtiennent une Médaille d'Honneur du travail d'un titre supérieur.

#### 4. Obtention de la Grande Médaille d'Or

(après 43 ans de travail chez 4 employeurs) par des membres du personnel réunissant au moins 35 ans d'ancienneté : 100 % des appointements mensuels base horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté et douzième du treizième mois compris, limités à 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement.

Le versement des allocations dont il s'agit est effectué dès que la double condition d'obtention de la médaille et d'ancienneté dans l'entreprise est remplie.

Dans le cas où les conditions d'ancienneté visées ci-dessus ne sont pas réunies lors de l'obtention de la médaille, le versement de l'allocation correspondante est différé à la date de la réalisation desdites conditions d'ancienneté.

En cas de reprise d'ancienneté, le salarié ne bénéficiera des allocations que pour les médailles pour lesquelles il réunira les conditions d'obtention après son entrée dans THOMSON-CSF DETEXIS.

#### ARTICLE 19 : ALLOCATION SPECIALE POUR ANCIENNETE

Les salariés qui ne rempliraient pas les conditions prévues à l'article 18 ci-dessus, pour bénéficier de l'allocation pour médaille d'honneur du travail, ou qui renonceraient à solliciter la médaille d'honneur du travail à laquelle ils pourraient prétendre, auront la faculté d'opter pour le versement d'une allocation spéciale pour ancienneté selon les conditions indiquées ci-après :

1. 20 ans d'ancienneté :

25% des appointements mensuels de base, horaire de référence ou forfait, prime d'ancienneté et douzième du treizième mois compris limités à 25% de 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement ;

2. 30 ans d'ancienneté :

un mois de salaire correspondant à l'horaire de référence, ou forfait, prime d'ancienneté et douzième du treizième mois compris limités à 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement ;

3. 40 ans d'ancienneté :

un mois de salaire correspondant à l'horaire de référence, ou forfait, prime d'ancienneté et douzième du treizième mois compris limités à 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement ;

Le salarié doit être présent dans THOMSON-CSF DETEXIS pour bénéficier de ces allocations spéciales pour ancienneté. Il n'y a pas d'effet rétroactif en cas de reprise d'ancienneté.

Le salarié qui a bénéficié d'une allocation pour une médaille du travail au titre d'une société du Groupe ne peut pas prétendre ensuite au bénéfice des dispositions du présent article

#### ARTICLE 20 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE

Le régime des allocations de départ en retraite est unique pour toutes les catégories de personnel.

Ces allocations, hormis usages, sont fixées comme suit :

- 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.

Les dispositions de l'article 34 de l'avenant "mensuel" à la Convention Collective de la Métallurgie de la Région parisienne s'appliquent aux personnels concernés dans la mesure où elles sont plus favorables que celles qui précèdent.

Le calcul de l'allocation est effectué dans les mêmes conditions que celles prévues par la Convention Collective pour le calcul de l'indemnité de congédiement.

L'indemnité de départ à la retraite du salarié qui a travaillé pendant des périodes à temps complet et des périodes à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées.

f.  
3  
2 de

AK  
-14-  
B

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

**ARTICLE 21 : INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DES JOURS DE MALADIE ET DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAJET**

*Afin que le versement de la Sécurité Sociale intervienne, à coup sûr, avant la retenue faite par l'employeur, celle-ci sera effectuée :*

- Sur la paye du mois  $m + 1$  pour les absences intervenant entre le 1<sup>er</sup> et le 15 du mois,
- Sur la paye du mois  $m + 2$  pour les absences intervenant après le 15 du mois.

**1. Personnel mensuel :**

les personnels mensuels bénéficient, en matière d'indemnisation complémentaire des jours de maladie et des absences pour accident de trajet, du régime prévu par l'avenant "mensuels" de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne.

**2. Ingénieurs et Cadres :**

l'article 16 de la Convention Collective nationale du 13 mars 1972 modifiée s'applique pour les Ingénieurs et Cadres.

**ARTICLE 22 : INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE SURVENUS DANS LA SOCIETE**

Les personnels mensuel et Ingénieurs et Cadres sont indemnisés dans les conditions prévues par la Convention Collective qui leur est applicable, mais sans condition 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.

## ARTICLE 23 : 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 du Directeur d'établissement, serait indemnisé à titre bénévole, s'imputera sur la durée d'indemnisation prévue pour la maladie.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*



**CHAPITRE VII**  
**DUREE DE L'ACCORD - FORMALITES DE DEPOT**

**ARTICLE 24 : DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION EVENTUELLE**

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2000 .

Il pourra être dénoncé totalement ou partiellement par un des signataires en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à tous les autres signataires par la partie qui dénonce. Le préavis indiqué ci-dessus court à compter de la date de réception de la dénonciation. Toute dénonciation doit faire l'objet de dépôts prévus par les articles L 132-10 et R 132-1 du Code du travail.

**ARTICLE 25 : DEPOTS**

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines et du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet conformément aux articles L 132-10 et R 132-1 du Code du travail.

Fait à Elancourt, le 11 mai 2000 en 13 exemplaires originaux.

Pour la Société  
THOMSON-CSF DETEXIS:

M. KELLER  
Directeur des Affaires Sociales  
et des Ressources Humaines

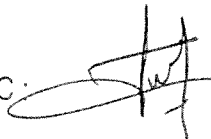
Pour la CFDT :

René BERTHIN 

Pour la CFE/CGC :

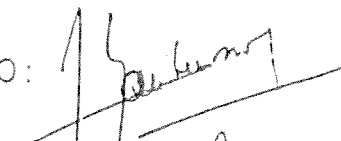
D. ROLLAND 

Pour la CFTC :

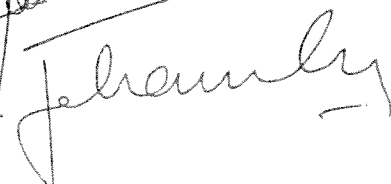


Pour la CGT :

Pour la CGT-FO :



Pour SUPPer :



**AVENANT**


**AUX DISPOSITIONS SOCIALES  
DE THALES Systèmes Aéroportés**

Entre :

THALES Systèmes Aéroportés, Société Anonyme au capital de 184 445 120 EUR dont le Siège Social est situé au 2, avenue Gay Lussac – 78851 Elancourt Cédex, représentée par Monsieur Michel KELLER, Directeur des Affaires Sociales et des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée par : Luc PETIN 

La CFE/CGC, représentée par : H. TAUSKY

La CFTC, représentée par : J. Y. JEU

La CGT, représentée par :

FO, représentée par : Jean Luc MAURISSON

SUPPer, représenté par : Jean CHAMBRUN

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

*Handwritten marks on the left margin.*

*Handwritten initials ML and a signature.*

## PREAMBULE

Le présent avenant vise à garantir aux pères de famille le versement d'un complément de rémunération permettant le maintien de ses appointements dans le cadre du congé de paternité mis en œuvre par la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001.

Il met en place un régime conventionnel d'indemnisation équivalent à celui des femmes absentes pour congé de maternité et assure ainsi une égalité de traitement entre salariés hommes et femmes.

Il prévoit également l'extension de l'autorisation spéciale d'absence en faveur de certains salariés handicapés fixée par l'article 13 de l'accord modifiant les chapitres 1 à 6 de la Convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de THALES Systèmes Aéroportés du 11 mai 2000, à l'ensemble des salariés handicapés de THALES Systèmes Aéroportés, quelle que soit la catégorie COTOREP considérée.

### ARTICLE 1 : CONGE DE PATERNITE ET D'ADOPTION

L'article 11 « congés de maternité et d'adoption » de l'accord modifiant les chapitres 1 à 6 de la convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de THALES Systèmes Aéroportés du 11 mai 2000 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### CHAPITRE III – Section I

#### CONGES DIVERS ET AUTORISATION D'ABSENCE

### ARTICLE 11 : CONGES DE MATERNITE, DE PATERNITE ET D'ADOPTION

Les salariées enceintes bénéficient, dès le quatrième mois de leur grossesse, d'une heure de repos par jour ouvré, cette heure est cumulable sur la semaine.

Les salariés absents pour congé de maternité, de paternité ont droit au maintien de leurs appointements pendant la durée légale de leur congé respectif. Pendant cette période, les intéressés perçoivent la différence entre leur rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Les mêmes dispositions s'appliquent à tout salarié qui en vertu des dispositions légales en vigueur se voit confier un enfant en vue de son adoption.

Ce droit au maintien des appointements s'applique également au père en cas d'adoption si la mère renonce à bénéficier de son droit, et dans l'hypothèse où la mère décède pendant la période du congé maternité ou d'adoption.

11  
7  
LP je

MR 17

## ARTICLE 2 : AUTORISATION D'ABSENCE EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIES HANDICAPES

L'article 13 « autorisation d'absences en faveur de certains salariés handicapés » de l'accord modifiant les chapitres 1 à 6 de la convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de THOMSON- CSF DETEXIS du 11 mai 2000 est remplacé par les dispositions suivantes :

### CHAPITRE III – Section II

#### CONGES DIVERS ET AUTORISATION D'ABSENCE

#### ARTICLE 13 : AUTORISATION D'ABSENCES EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIES HANDICAPES

##### 1. Bénéficiaires :

Les salariés handicapés :

- relevant de la catégorie « **A, B et C** » de la COTOREP
- ou ayant un taux d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieur ou égal à 75 %,
- ou titulaires de la carte d'invalidité des anciens combattants et victimes de guerre mentionnant un taux supérieur ou égal à 75 %,

bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

##### 2. Durée de l'absence :

La durée de l'absence rémunérée est fixée à une semaine civile.

##### 3. Date de prise de l'absence :

L'absence autorisée ayant pour objet de permettre aux bénéficiaires de se reposer en cours d'année, doit être prise obligatoirement entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril de l'année suivante. Il est exclu qu'elle soit accordée avec le congé annuel principal. Sa date doit être arrêtée en accord avec la Direction.

##### 4. Observations :

En accord avec leur Direction, les intéressés pourront remplacer la semaine exceptionnelle d'absence par un aménagement de leur horaire de travail quotidien (1/4 d'heure) ou hebdomadaire.

177  
109  
1 P  
je

ML  
JP

**ARTICLE 3 : DURÉE DE L'AVENANT**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble des dispositions de l'accord modifiant les chapitres 1 à 6 de la convention concernant les dispositions sociales relatives au personnel de THOMSON- CSF DETEXIS du 11 mai 2000, non visées par le présent avenant, demeure inchangé.

**ARTICLE 4 : DÉPÔTS**

Conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail, le texte du présent avenant sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de la société THALES SYSTEMES AEROPORTES, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Montigny-le-Bretonneux, et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à Elancourt, le 24/10/2002

En 13 exemplaires originaux,

**Pour la Direction de la Société THALES SYSTEMES AEROPORTES**

Monsieur M. KELLER  
Directeur des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales**

CFDT: Luc PETIOT

CFE/CGC:

CFTC: J.-Y. JEGU

CGT:

FO:

SUPPer: