



# GUIDE

## Dispositions sociales

### AU SOMMAIRE

#### P.3

Congés légaux / évènements familiaux

#### P.4

Congés liés à l'arrivée d'un enfant / absences exceptionnelles / Autres

#### P.6

Ancienneté

#### P.7

Retraite

#### P.8

Allocation retraite : complément / PERECO

#### P.9

Allocation annuelle / Médailles du travail

#### P.10

Régimes de retraite complémentaire / Santé – Prévoyance- Dépendance

#### P.11

Indemnités complémentaires / Généralisation de la subrogation / Cure Thermale / Action pour la formation des enfants en situation de handicap



Au cours d'une vie professionnelle, différents évènements ou changements peuvent survenir. Afin de vous aider à y faire face, découvrez les dispositifs négociés pour vous par vos représentants syndicaux dans le cadre de l'accord sur les dispositions sociales du groupe Thales.

LA CFE-CGC AVEC VOUS,  
POUR VOUS



## INTRODUCTION

En 2006, un accord de groupe a été négocié afin d'harmoniser les règles conventionnelles et les engagements pris en matière de dispositions sociales dans l'ensemble des sociétés du groupe Thales.

En juin 2022, un nouvel accord de dispositions sociales, remplaçant l'accord de 2006 et ses avenants, a été signé afin de permettre aux sociétés intégrant le groupe de le rallier, mais aussi d'actualiser certaines dispositions.

Les salariés « Mensuels » des entreprises actuelles du Groupe entrant dans le champ d'application des conventions collectives de la Métallurgie 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. Une avancée parmi d'autres obtenues par les équipes de négociation.

Ce guide vous permet d'obtenir des informations utiles sur vos droits et d'avoir une vue globale sur l'ensemble de l'accord, consultable et téléchargeable sur notre site.

BONNE LECTURE !

**Un doute ? Un  
besoin de  
précisions  
complémentaires ?  
N'hésitez pas à  
vous rendre sur  
notre site :**

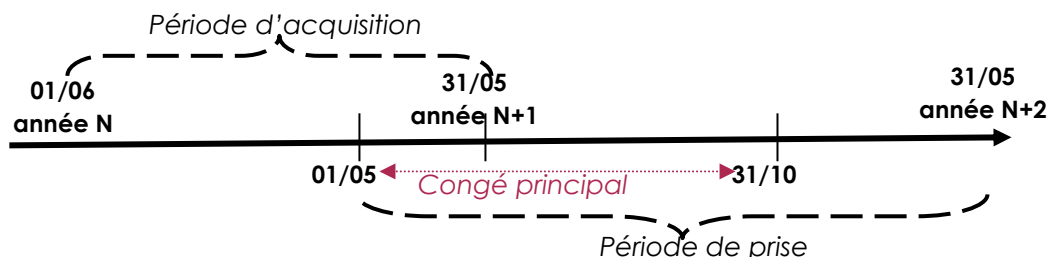
<https://intercentresthalescfe-cgc.fr>



**ou à contacter vos  
représentants  
CFE-CGC locaux.**

## CONGES LEGAUX / EVENEMENTS FAMILIAUX

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 congés payés sont décomptés en jours ouvrés (avec des modalités identiques à temps plein ou partiel), selon les périodes de référence ci-dessous :



A cela s'ajoute les jours fériés légaux.



### Astuce

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. On appelle cela le « samedi malin ».

**Les congés supplémentaires pour événements familiaux**, sur justification, s'additionnent aux congés. Ils sont exprimés en jours ouvrés.

|                             |                                                                                                                                                            |         |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Mariage</b>              | du salarié (ou PACS) – NB : les congés exceptionnels pris au titre d'un PACS ne peuvent faire l'objet d'un nouvel octroi si mariage avec la même personne. | 5 jours |
|                             | d'un enfant                                                                                                                                                | 2 jours |
|                             | d'un enfant du conjoint                                                                                                                                    | 2 jours |
|                             | d'un frère / d'une sœur                                                                                                                                    | 2 jours |
| <b>Décès</b>                | du conjoint                                                                                                                                                | 5 jours |
|                             | du concubin                                                                                                                                                | 5 jours |
|                             | d'un enfant                                                                                                                                                | 7 jours |
|                             | d'une personne âgée de - de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié                                                                          | 7 jours |
|                             | d'un enfant du conjoint                                                                                                                                    | 7 jours |
|                             | du gendre ou de la bru                                                                                                                                     | 3 jours |
|                             | d'un parent                                                                                                                                                | 3 jours |
|                             | d'un beau-parent                                                                                                                                           | 3 jours |
|                             | d'un frère ou d'une sœur                                                                                                                                   | 3 jours |
|                             | d'un beau-frère ou belle-sœur                                                                                                                              | 2 jours |
|                             | d'un petit-enfant                                                                                                                                          | 2 jours |
|                             | d'un grand-parent                                                                                                                                          | 2 jours |
|                             | d'un grand-parent du conjoint                                                                                                                              | 2 jours |
| <b>Deuil</b>                | d'un enfant âgé de - de 25 ans                                                                                                                             | 8 jours |
|                             | d'une personne de - de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié                                                                               | 8 jours |
| <b>Accompagnement</b>       | d'un parent ou beau parent > 70 ans dont l'état le justifie pour démarches                                                                                 | 2 jours |
| <b>Naissance / Adoption</b> | non cumulable avec congé maternité mais cumulable avec congé paternité                                                                                     | 3 jours |

## CONGES LIES A L'ARRIVEE D'UN ENFANT / ABSENCES EXCEPTIONNELLES / DON DE JOURS / JOURS FERIES

Les **congés de maternité & d'adoption** ainsi que les **congés de paternité** et d'accueil de l'enfant s'effectuent selon les modalités suivantes :

|                        | Congé Maternité ou d'adoption                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cas généraux</b>    | <p>La salariée absente pour congé de maternité ou le salarié(e) absent pour congé d'adoption survenant <b>après 3 mois de présence dans l'une des entreprises du Groupe</b>, a droit au maintien de ses appointements mensuels pendant la durée légale de son congé.</p> <p>Pendant cette période, l'employeur versera à l'intéressé(e) un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, dans la limite de sa rémunération mensuelle de base.</p> | <p>Le salarié absent pour congé de paternité bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant les <b>25 jours</b> calendaires octroyés par la loi (32 jours en cas de naissances multiples).</p> <p>Pendant cette période, l'employeur versera au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle.</p>                                                              |
| <b>Cas spécifiques</b> | <p>Cela s'applique au deuxième parent en cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents (<b>avec un minimum de 25 jours consécutifs d'absence pour chaque parent, 32 jours en cas d'adoptions multiples</b>).</p> <p>Elles s'appliquent également au père, dans l'hypothèse du décès de la mère, pendant la période du congé de maternité ou, si le père y renonce, au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.</p>   | <p>En cas d'allongement de la durée du congé paternité du fait d'une hospitalisation de l'enfant dans les conditions prévues par la loi, la rémunération du salarié en congé paternité sera maintenue pour la durée de l'allongement dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs (en plus du congé paternité). Les dispositions du présent paragraphe sont applicables rétroactivement pour les enfants nés ou qui auraient dû naître à compter du 1er juillet 2021.</p> |

Puisque la situation du salarié peut nécessiter de se libérer sur des heures de travail, la CFE-CGC a œuvré pour obtenir des jours complémentaires selon les situations. **Des absences exceptionnelles** sont autorisées sous réserves de justification (convocation, certificat...) et aux conditions ci-dessous :

|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Enfant malade</b>                                                                       | Si l'enfant du salarié est âgé de 16 max (18 ans si enfant handicapé). Si les 2 parents sont salariés du groupe Thales, ils en bénéficient l'un & l'autre mais pas simultanément.                                                                                                                                                                     | 5 jours/an /enfant           |
| <b>Salariés en situation de handicap<sup>1</sup> ou ayant à charge un enfant handicapé</b> | <p>Pour les salariés bénéficiaires de la BOETH, dans ce cas, la date doit être arrêtée avec la Direction locale et ne peut être accolée aux congés annuels. Ces congés supplémentaires peuvent être fractionnés</p> <p>Pour les salariés ayant à charge un enfant en situation de handicap.</p>                                                       | 5 jours/an                   |
| <b>Déménagement</b>                                                                        | Pour déménagement intervenant à l'initiative du salarié. En cas de déménagement rendu nécessaire à la suite d'un changement de travail collectif cf. accord sur la mobilité au sein du groupe Thales.                                                                                                                                                 | 1 jour (dans la limite 1/an) |
| <b>Consultation hospitalière</b>                                                           | Tout salarié qui doit consulter à l'hôpital.                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ½ jour/convocation           |
| <b>Don de plasma et plaquettes sanguines</b>                                               | Tout salarié volontaire pour des dons de plasma ou de plaquette.                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1 jour                       |
| <b>Salariés réserviste</b>                                                                 | 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, avec maintien de la rémunération nette sans déduction de la solde perçue par le Ministère des Armées et maintien de la participation à taux plein. | 20 jours/an                  |



### Astuce

L'accord prévoit le maintien **des usages locaux concernant la rentrée scolaire**. C'est pourquoi, nous vous invitons à consulter vos **accords locaux en complément des mesures Groupe**.

<sup>1</sup> les travailleurs handicapés (RQTH) reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 %, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise ses capacités de travail d'au moins 2/3, les anciens militaires et assimilés qui perçoivent une pension militaire d'invalidité, les sapeurs-pompiers volontaires qui perçoivent une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service, les bénéficiaires de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité, les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Afin d'éviter une perte de salaire le cas échéant, le groupe Thales verse également **des indemnités de compensations** pour les absences énumérées ci-dessous :

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Allocation journalière de présence parentale</b> | Les salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale pour s'occuper de leur enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou gravement accidenté, et percevant dans ce cadre l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) bénéficieront d'un complément de salaire, versé par leur entité, calculé sur la base du différentiel entre le salaire de base et l'allocation versée par la CAF pour toute la durée du congé indemnisé. |
| <b>Convocation jury d'assise</b>                    | Le salarié convoqué à un jury d'assises bénéficie du maintien de sa rémunération nette sous déduction de l'indemnité de session <sup>2</sup> pour les journées au titre desquelles il siège en qualité de juré d'assises.                                                                                                                                                                                                                                                  |

L'ensemble des démarches doit se faire dans l'application 4YOU > *Mes demandes d'absence* > *Congés exceptionnel*.

Lorsque vous êtes sur votre espace 4YOU dans le menu « mes demande d'absence », juste en dessous du bandeau noir, vous avez la possibilité de télécharger le guide 4YOU complet (hors TDIS car non déployé).

**LE DON DE JOURS** : Le don de jours de repos est possible au bénéfice d'un salarié en cas :

- d'un enfant gravement malade, atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,
- de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans,
- ou de la personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans ou au bénéfice d'un salarié qui vient en aide à un proche en perte d'autonomie d'une particulière gravité,
- ou présentant un handicap pour laquelle il pourrait bénéficier d'un congé de proche aidant,
- de conjoint (marié ou pacsé) gravement malade nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours est cadré par la loi MATHYS n°2014-259 et à ce titre de façon à protéger les donateurs, seuls les congés payés au-delà des 24 jours ouvrables, une partie des congés conventionnels et les JRTT peuvent faire l'objet d'un don (article L1225-65-1 de celle-ci).

En outre, pour chaque jour donné par un salarié, la société procèdera à **l'abondement d'une demi-journée supplémentaire** au profit du salarié bénéficiaire, dans la limite de 20 demi-journées.

Le don de jours de repos est effectué de manière anonyme (pour la personne qui les reçoit), sans contrepartie et est définitif.

Si vous êtes dans le cas, où vous avez besoin de bénéficier de jours, prenez contact avec l'assistante sociale ou, à défaut, les Ressources Humaines de votre établissement.

**LES JOURS FERIES CHOMES** : Ils n'entraînent pas de 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 majoré de 50 %.**

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. 3133-11 du code du travail, **et sauf accord collectif d'entreprise contraire, la journée de solidarité est le lundi de Pentecôte**. Cette journée est chômée et payée pour les alternants et stagiaires. Malheureusement notre proposition pour une prise en charge de cette journée par la Groupe pour l'ensemble des salariés n'a pas été retenue par la Direction.

**Rappelons que cette journée doit être travaillée à hauteur de 7 h.**

<sup>2</sup> Le contrat de travail est suspendu durant la durée du procès si le salarié siège.

## ANCIENNETE

**L'ancienneté est déterminée par la présence continue, à temps partiel ou à temps plein**, du salarié dans le Groupe depuis la date d'entrée en fonction, en vertu d'un contrat de travail conclu avec l'une des sociétés du Groupe, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail. Pour le personnel à temps partiel, cette ancienneté n'est **pas proratisée**.

La CFE-CGC a milité et obtenu que les congés supplémentaires liés à l'ancienneté (acquis dès la date anniversaire) soient **identiques pour les salariés Mensuels et les Ingénieurs et Cadres**, dans les conditions suivantes :

|                         | 2 jours ouvrés supplémentaires | 4 jours ouvrés supplémentaires |
|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>Ancienneté</b>       | 1 an dans le Groupe            | 2 ans dans le Groupe           |
| <b>Conditions d'âge</b> | 30 ans                         | 35 ans                         |

De plus, une semaine exceptionnelle (**5 jours**) est accordée au titre de l'année où les **35 ans d'ancienneté** sont atteints ou 20 ans d'ancienneté pour les salariés ayant à charge un enfant ou un conjoint ayant un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 80%.

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 (4% après 4 ans, 5% après 5 ans...), **dans la limite de 15%** après 15 ans d'ancienneté.

Les salariés des sociétés Thales DIS France, Thales DIS Design Services et Trusted Labs embauchés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 se voient appliquer les dispositions communes à l'ensemble des sociétés du groupe Thales.

**Par exception, l'assiette de la prime d'ancienneté des salariés « Mensuels » embauchés au sein des sociétés Thales DIS France, Thales DIS Design Services et Trusted Labs, avant le 1<sup>er</sup> juin 2022, demeure le salaire brut de base mensuel du salarié.** Ce dispositif dérogatoire cesse de recevoir application en cas de mobilité au sein du Groupe des salariés concernés.

La CFE-CGC, très mobilisée lors de la présentation des projets de réforme des retraites en 2020, a aussi œuvré pour permettre un départ en retraite dans les meilleures conditions notamment par la mise en place du CET et plus spécifiquement d'un CET fin de carrière abondé à 40 % et des mois d'IDR (Indemnité de **Départ à la Retraite**) supplémentaires en fonction des situations particulières.



## ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE / INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

La rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite donnera droit au versement d'une allocation qui se base sur le même mode de calcul qu'une indemnité de mise à la retraite (l'âge est fixé à l'article L.351-8 1° du Code de la Sécurité Sociale) :

- ❑ 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté,
- ❑ 2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté,
- ❑ 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- ❑ 3,7 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- ❑ 4,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- ❑ 6,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,
- ❑ 8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

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. Pour être plus clair, prenons l'exemple d'un salarié qui demande sa retraite après 7,5 ans d'ancienneté. Il se situe donc entre le seuil 5 ans et le seuil 10 ans. Il touchera la somme extrapolée entre les 2 sommes proposées. Dans le cas présent 2,5 mois de salaire.

L'allocation de départ en retraite est calculée **sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié**. Ce barème ne s'applique pas aux salariés de Thales Alenia Space qui bénéficient de dispositions conventionnelles globalement plus favorables. Les salariés de Thales DIS bénéficient de ce barème de manière progressive. <sup>3</sup>

**Moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence** = salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + allocation annuelle + prime de travail en équipe + prime d'expatriation + indemnités + rémunération variable

<sup>3</sup> Pour les salariés de DIS le rattachement d'IDR s'effectuera sur 4 ans. Pour les départs en retraite des sociétés DIS France SAS, Trusted Labs et Thales DIS Design Services SAS qui interviendront à compter de 2022, le montant de l'indemnité de départ à la retraite sera celui résultant de l'application du barème prévu par les dispositions des conventions collectives de branche applicables au salarié à la date du départ, augmenté de 25 % du montant résultant de la différence entre l'application de ce barème et de celle du barème détaillé ci-dessus, + 50% en 2023, + 75% en 2024. Pour les départs en retraite intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le montant de l'indemnité de départ à la retraite sera celui décrit plus haut.

## ALLOCATION DE RETRAITE : COMPLEMENT/ PERECO

**ALLOCATION RETRAITE** : Une allocation supplémentaire de 3 mois d'IDR pour tous les salariés **justifiant d'une carrière longue** (article L 351-1-1 du Code de la Sécurité Sociale). Deux autres majorations peuvent se cumuler au titre d'un des dispositifs de départ anticipé en retraite légalement prévus au profit des salariés en situation de handicap cf : (art. L 351-1-3 du code de la Sécurité Sociale) :

- ❑ **5 mois d'IDR supplémentaires** seront accordés **pour les salariés en situation de handicap** au titre de l'**accord Handicap**, si la situation de handicap est toujours confirmée à la date de départ à la retraite et que le salarié peut justifier d'une durée d'au moins 5 années de celle-ci,
- ❑ les dispositions prévues dans l'**accord anticipation** chapitre II adressant les mesures associées à des situations relevant d'une gestion active d'emploi et notamment dans le cadre du dispositif de **Mise A Disposition** (chapitre 2.4 et 2.5 de l'accord, cf. accord :CFE-CGC - Accord favorisant le développement professionnel accessible via :

<https://intercentresthalescfe-cgc.fr>

ou



L'ensemble de ces dispositifs se cumulent.

**AVANCE PERECO** : tout salarié qui manifeste à la DRH son intention de liquider sa retraite dans les 24 mois à venir peut bénéficier **pour les deux années civiles précédant son départ d'un abondement exceptionnel de 150%** dans la limite de 2734€. Ainsi, en versant 3646€ sur deux ans à parts égales, le salarié perçoit un abondement de 5469€. Le versement du salarié peut en outre être fait par avance sur l'indemnité de départ à la retraite.

Ce plafond de 2734€ est indexé sur l'évolution du plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS). Ce n'est pas cumulable avec l'abondement lié à l'ancienneté.

Le salarié pourra, avant la date de ce départ, s'il le souhaite, bénéficier d'une avance d'un mois de salaire maximum par an afin de pouvoir alimenter son PERECO.



### Astuce

N'oubliez pas que si vous souhaitez liquider votre retraite à l'âge prévu et sans décote de votre retraite complémentaire alors il vous suffit d'avoir au minima placé un jour dans votre CET fin de carrière et dès lors Thales compense cette décote via un complément à votre IDR.



### Astuce

En versant les 2/3 du plafond (1823€) vous obtiendrez l'abondement maximum du plafond 2022, vous pouvez le faire sous forme d'un versement volontaire, l'intéressement/participation ou via l'avance sur salaire.

## 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.

|                | Versement 1                                           | Versement 2                                                    |
|----------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>Nature</b>  | Acompte                                               | Solde                                                          |
| <b>Montant</b> | 50%                                                   | 50%                                                            |
| <b>Date</b>    | Juin lors du versement de salaire<br>(salaire de Mai) | Décembre lors du versement de salaire<br>(salaire de Novembre) |

Les appointements à prendre en considération pour le calcul de l'allocation sont ceux versés au cours de l'exercice considéré, **soit de décembre N-1 à novembre N**.

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.

## MEDAILLES DU TRAVAIL

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 (la pénibilité précisée entre parenthèse est définie par le décret du 17 décembre 2000) :

| Médaille d'argent                                                                               | Médaille de vermeil                                                                             | Médaille d'or                                                                                   | Grande médaille d'or                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 ans (18 si pénibilité)</li> <li>• 1060 €</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 ans (25 si pénibilité)</li> <li>• 1852 €</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 ans (30 si pénibilité)</li> <li>• 1988 €</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 ans (30 si pénibilité)</li> <li>• 2250 €</li> </ul> |



### Astuce

Si l'allocation est versée sur le PERECO, l'entreprise abonde à 50 %.

### Attention

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

## REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO est applicable dans toutes les sociétés et établissements constituant le groupe Thales. L'ensemble des salariés relevant du périmètre du groupe Thales (ralliement TDIS en cours) se verra appliquer un taux contractuel de 7,4% appelé à 9,40% (le delta de 2% compense le déficit du système).

|                         | Salariés relevant<br>du périmètre<br>groupe Thales | I&C et assimilés<br>désignés ex<br>CETH <sup>4</sup> |
|-------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Régime                  | AGIRC-<br>ARRCO                                    | AGIRC                                                |
| Cotisation<br>employeur | 60%                                                | 75%                                                  |
| Cotisation<br>salariés  | 40%                                                | 25%                                                  |

**Pour les salariés à temps partiel**, les cotisations aux différents régimes de retraite seront prélevées **sur la base du salaire effectivement perçu**, en effectuant le calcul au prorata du plafond de Sécurité Sociale pour la détermination des tranches T1 et T2.

Mais l'assiette des cotisations destinée à calculer les droits à la retraite peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein.

Dans ce cas, **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. Sauf dans le cas d'un temps partiel thérapeutique.** En effet, 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.

## SANTE / PREVOYANCE / DEPENDANCE

Les salariés du groupe Thales bénéficient de garanties frais de santé, prévoyance, et dépendance dans le cadre de dispositifs collectifs et obligatoires.

Afin de pouvoir faire évoluer tant le périmètre d'application de ces contrats collectifs que les garanties qu'ils mettent en place, indépendamment d'une révision de l'accord sur les dispositions sociales, la Direction du Groupe et les Organisations Syndicales représentatives ont souhaité dédier aux dispositions relatives aux Frais de Santé, à la Prévoyance ainsi que la Dépendance des accords distincts. Il convient alors de se référer aux accords suivants :

Accord relatif aux garanties Frais de santé et Prévoyance du Groupe Thales signé le 20 décembre 2019 : précise les dispositions communes à la santé et à la prévoyance



Accord instituant un régime surcomplémentaire obligatoire aux garanties collectives « frais de santé » du Groupe Thales signé le 20 décembre 2019 : mise en place d'un régime de surcomplémentaire



Accord Groupe Thales portant sur le régime dépendance signé le 19 avril 2019 : instaure un régime collectif et obligatoire à prestations définies.



Suite à l'évolution de la Convention Collective de la Métallurgie des modifications du régime santé prévoyance seront à venir pour une application au 1er janvier 2023. Ces nouveaux accords dès signature seront disponibles sur le site Intercentres CFE-CGC.

<sup>4</sup> CETH : Centre éducatif de travail et d'hébergement.

## INDEMNITES COMPLEMENTAIRES

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 est versée aux dates habituelles de paye.

Concernant **l'indemnisation complémentaire des absences pour accident du travail ou maladie survenue dans le Groupe**, 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 **sans conditions d'ancienneté**.

**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 qui dépend de l'ancienneté, comme suit :

| Ancienneté  | Durée d'indemnisation |
|-------------|-----------------------|
| - de 5 ans  | 5 mois                |
| 5 – 10 ans  | 6 mois                |
| 10 – 15 ans | 7 mois                |
| > 15 ans    | 8 mois                |

## GENERALISATION DE LA SUBROGATION

La subrogation est le dispositif suivant lequel une société maintient au salarié tout ou partie de son salaire pendant un arrêt de travail. L'employeur, dans ce cas, se substitue au salarié pour la perception des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Si le salaire maintenu est inférieur aux indemnités journalières (par exemple, le salarié ayant perçu des primes certains mois au cours de la période de référence, la moyenne des salaires servant au calcul des indemnités journalières est plus élevée que le salaire mensuel), **l'employeur doit restituer au salarié la différence**.

Les salariés des sociétés du Groupe bénéficient de la subrogation pour **tous les types d'arrêts de travail ouvrant droit à des indemnités journalières de Sécurité Sociale**.

## 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. Si cela est le cas cela donne lieu **des indemnités différentielles**.

Sinon elle devra être effectuée **pendant le congé** ou, en cas d'impossibilité, le salarié pourra bénéficier de congés 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.**

## ACTION POUR LES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Sur présentation de justificatifs, le Groupe participera aux dépenses engagées pour le suivi d'actions de formations diplômantes à hauteur de 1500 euros par année scolaire maximum pour chaque enfant en situation de handicap à charge de salariés Thales.

**Certaines dispositions sur vos sites peuvent venir compléter les dispositions sociales du Groupe. N'hésitez pas à les consulter.**



**Ce guide sur les dispositions sociales est avant tout un support pour vous aider au quotidien ou dans des situations particulières en vous permettant de trouver les dispositifs dans l'entreprise qui correspondent à votre situation.**

**En cas de besoin, ou si vous constatez des problèmes d'application du présent accord n'hésitez pas à contacter vos représentants ou à défaut l'Intercentres CFE-CGC Thales.**

## **Comment identifier vos représentants CFE-CGC locaux ?**

**Vous pouvez vous rendre sur le site Internet de la CFE-CGC Thales et choisir votre Société dans le menu déroulant « Sociétés » en page d'accueil.**

