

## AVENANT N°1

### A L'ACCORD VISANT A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET L'EMPLOI PAR DES DEMARCHES D'ANTICIPATION

#### Préambule :

L'A.N.I du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC / ARRCO / AGF instaure un coefficient de solidarité temporaire qui prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

Les parties reconnaissent que cette évolution du régime de retraite complémentaire pourrait avoir un impact sur le dispositif de « mises à disposition sans obligation permanente d'activité » tel que prévu par l'accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'Anticipation du 26 avril 2013.

Souhaitant pouvoir préserver l'équilibre du dispositif de « mises à disposition sans obligation permanente d'activité », prévenir toute difficulté liée à l'impact de l'application du coefficient de solidarité aux salariés bénéficiant de ce dispositif, les parties ont convenu du présent avenant à l'accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'Anticipation.

Cet avenant, qui modifie les annexes 6 et 6 Bis de cet accord, a pour objet d'adapter le dispositif de « mises à disposition sans obligation permanente d'activité » aux évolutions du régime de retraites complémentaires.

#### **Article 1 - Modification de l'annexe 6**

Les dispositions de l'annexe 6 « Mises à disposition sans obligation permanente d'activité » sont modifiées comme suit :

##### **Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif**

La deuxième phrase de l'article 1 « Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif » de l'annexe 6 « Mises à disposition sans obligation permanente d'activité » est modifié comme suit :

*« Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif ».*

##### **Modalités d'accès au dispositif**

Le troisième alinéa de l'article 2 « Modalités d'accès au dispositif » de l'annexe 6 « Mises à disposition sans obligation permanente d'activité » est modifié comme suit :

« Le salarié joindra pour ce faire le justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle il serait en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein au titre du régime général ».

#### □ Modalités de mise en œuvre du dispositif

Le troisième paragraphe de l'article 4 « Modalités de mise en œuvre du dispositif » de l'annexe 6 « Mises à disposition sans obligation permanente d'activité » est modifié comme suit :

« Son contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein au titre du régime général ».

#### □ Modalités d'entrée dans le dispositif

L'article 5 « Modalités d'entrée dans le dispositif » de l'annexe 6 « Mises à disposition sans obligation permanente d'activité » dans sa version en vigueur est annulé et remplacé par un nouvel article 5 rédigé comme suit :

##### « 5. Modalités d'entrée dans le dispositif

##### 5.1 Indemnité d'entrée dans le dispositif

Au moment de leur entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, une indemnité sera versée aux salariés qui réuniront les conditions de son attribution.

Versée en une seule fois, cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera donc attribuée conformément aux barèmes suivants :

Rémunération annuelle brute mensualisée	Montant de l'indemnité brute
Inférieure ou égale au PMSS	150 % du PMSS
> PMSS et < à 1,6 PMSS	130 % du PMSS
> 1,6 PMSS	100 % du PMSS

Le montant de cette indemnité d'entrée dans le dispositif pourra, sur demande du salarié, être lissé et intégré dans la rémunération mensuelle du salarié sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus sera versée pour une année complète (12 mois) passée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera proratisée en conséquence. Enfin, cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

*(Handwritten signatures and initials)*  
JDD VM Sc

## 5.2 Complément d'indemnité

*Un complément à l'indemnité visée à l'article 5.1 sera versé aux seuls salariés qui, entrant dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, liquideront leur retraite à taux plein au titre du régime général à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et se verront appliquer le coefficient de solidarité temporaire tel qu'issu de l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC / ARRCO/ AGFF.*

*Le montant de ce complément, unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, est fixé à la somme de :*

- 40 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois,
- 80 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois,
- 120 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois.

*Cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.*

### Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite

Le deuxième paragraphe de l'article 7 « Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite » de l'annexe 6 « Mises à disposition sans obligation permanente d'activité » est modifié comme suit :

*« La Direction de la Société THALES s'engage à poursuivre le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pour les salariés qui y auront déjà adhéré jusqu'à la date à laquelle ils seront en mesure de liquider une retraite à taux plein au titre du régime général même si le régime général venait à évoluer pendant cette période. »*

**L'annexe 6 de l'accord Anticipation tel que modifiée par le présent avenant est annexée au présent avenant.**

## **Article 2 – Modification de l'annexe 6 Bis**

Les dispositions de l'annexe 6 Bis « Modèle d'avenant au contrat de travail / Salariés entrant dans le dispositif de mise à disposition » sont modifiées comme suit :

### Préambule

Le préambule du modèle d'avenant au contrat de travail figurant en annexe 6 Bis est modifié comme suit :

**« En application des dispositions du Chapitre 2 et de l'annexe 6 de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité a été ouvert aux salariés de la Société XXXX.**

Les conditions requises pour bénéficier de cette mesure telles qu'elles ont été présentées à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ sont rappelées ci-dessous :

- Au regard de la législation applicable au jour de l'entrée dans le dispositif, être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale, dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

Et

- Appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque, tel que présenté au Comité Central d'entreprise

Ou

- Permettre par son entrée dans le dispositif de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant au point précédent ;

Et

- Avoir son volontariat accepté par la Direction de la Société dans la limite du nombre de MAD fixé et (le cas échéant) en application des critères de priorité d'accès au dispositif.

L'examen de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'ensemble de ces conditions est notamment réalisé après présentation par le salarié d'un relevé de trimestres actualisé obtenu par lui-même auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Par courrier en date du \_\_\_\_\_, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité. »

#### Date d'entrée dans le dispositif

La première phrase de l'article 1 du modèle d'avenant au contrat de travail figurant en annexe 6 Bis est modifié comme suit :

« Le relevé de trimestres délivré le \_\_\_\_\_ par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et présenté par Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, permet d'établir qu'il/elle sera en mesure de liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général le \_\_\_\_\_, soit dans un délai de \_\_\_\_\_ mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif. »

#### Dispense d'activité et de présence dans l'entreprise

La deuxième phrase de l'article 2 du modèle d'avenant au contrat de travail figurant en annexe 6 Bis est modifié comme suit :

« Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ est dispensé(e) d'activité et de présence dans l'établissement à compter du \_\_\_\_\_ et jusqu'au \_\_\_\_\_, date à laquelle il/elle sera en mesure de liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général. Monsieur/Madame s'engage à partir à la retraite à cette date. »

## Complément d'indemnité

A la suite de l'article 4 du modèle d'avenant au contrat de travail figurant en annexe 6 Bis est inséré un article 4 bis rédigé comme suit :

### « ARTICLE 4 BIS – COMPLEMENT D'INDEMNITE [LE CAS ECHEANT]

#### Cas n°1

*Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 40 % de son salaire brut mensuel de base.*

*En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.*

*Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.*

## OU

#### Cas n°2

*Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 80 % de son salaire brut mensuel de base euros.*

*En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.*

*Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition. »*

## Ou

#### Cas n°3

*Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 120 % de son salaire brut mensuel de base.*

*En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.*

*Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.*

L'annexe 6 Bis de l'accord Anticipation tel que modifiée par le présent avenant est annexée au présent avenant.

### **Article 3 – Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 – Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus un exemplaire sera transmis à l'Inspection du Travail des Hauts de Seine.

Fait à Courbevoie en 10 exemplaires originaux, le 3 février 2016

Pour la Société THALES, en sa qualité d'entreprise dominante, représentée par Monsieur David Tournadre, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES.



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

**CFDT**

Didier GLADIEU



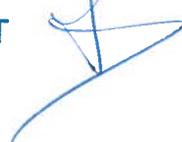
**CFE-CGC**

José CALZADO



**CFTC**

Véronique MICHAUT



**CGT**

Laurent TROMBINI

Po Jean-Paul DASSIGNY



## ANNEXE 6 : MISES A DISPOSITION SANS OBLIGATION PERMANENTE D'ACTIVITE

### 1. Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif

Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif représentant le tiers de l'effet sur l'emploi par société, doivent appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque et à une société prévoyant des difficultés économiques prévisibles pouvant avoir à court terme un effet négatif sur l'emploi.

Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

Le salarié devra prendre effectivement ses congés payés, RTT\* avant son entrée dans le dispositif. Les salariés devront rester au minimum 12 mois dans le dispositif, pour y être éligibles

Cette situation ne saurait être confondue avec une situation de préretraite puisque à tout moment le salarié pourra être rappelé au sein de l'entreprise afin de participer à la transmission des compétences ou au maintien de l'activité.

De plus, au sein de la même division ou du même bassin d'emploi, des dispenses d'activité indirectes autorisées par la DRH groupe pourront être envisagées dans d'autres sociétés du groupe, à condition que le salarié bénéficiant de la dispense d'activité libère son poste au bénéfice d'un salarié dont l'emploi est fragilisé dans une société qui a mis en œuvre une Gestion Active de l'Emploi au sens du présent accord.

### 2. Modalités d'accès au dispositif:

La période d'entrée dans le dispositif interviendra à compter de la consultation au titre de la procédure spécifique d'anticipation et au plus tard au terme de la période de GAE définie par l'entreprise. Un avenant au contrat de travail sera établi entre le salarié et la société concernée.

Toutefois, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer son entrée dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 mois. Dans ce cas, un avenant de mise à disposition sans obligation permanente d'activité avec « entrée différée » sera établi sans attendre la fin du délai précité. Cette décision de différer le départ pourra faire l'objet d'un recours du salarié auprès de la commission locale.

Le salarié joindra pour ce faire le justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle il serait en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein au titre du régime général.

### 3. Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité

Conformément aux dispositions fixées du paragraphe précédent, l'entrée d'un salarié dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être différée. Cette possibilité sera ouverte dans la limite d'un délai de 6 mois maximum, dans l'intérêt du service auquel appartient le salarié volontaire à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, si sa présence est nécessaire pour :

- soit organiser un transfert de ses connaissances et/ou de ses savoir-faire,
- soit assurer la finalisation d'une affaire ou d'un projet sur lequel il est affecté.

En cas de litige sur l'appréciation du délai dans lequel le salarié pourra entrer dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, celui-ci sera présenté à la Commission de suivi société et arbitré par la DRH de la société concernée.

### 4. Modalités de mise en œuvre du dispositif

#### Statut du salarié durant la période de mise à disposition

Le salarié qui bénéficie du dispositif sera dispensé d'activité au sein de la société. Il demeure salarié de sa société. A ce titre, il continuera à figurer dans les effectifs inscrits et pourra continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'établissement/entreprise.

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité il pourra cependant lui être proposé de reprendre temporairement, soit au maximum 3 mois supplémentaires, une activité afin notamment de participer à des actions de transmission de connaissance et de tutorat. Il percevra son salaire temps plein pour toute la durée de sa reprise d'activité à temps plein et recouvrera, pendant cette période, la totalité de ses droits.

Son contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein au titre du régime général.

#### Rémunération versée durant la période de mise à disposition.

Les salariés intégrant un dispositif de MAD percevront, pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail sans dépasser 30 mois des appointements bruts annuels d'un montant égal à 72 % de la rémunération annuelle calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en douze mensualités égales (salaire de base + prime d'ancienneté pour les salariés concernés + 13ème mois pour les salariés concernés + heures supplémentaires pour les salariés concernés; + rémunération variable année n- 1 pour les salariés concernés).

Pour les salariés ayant fait une carrière à temps plein mais se trouvant en situation de temps partiel dans les trois années précédant leur entrée dans le dispositif MAD ou de mi-temps thérapeutique, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein

pour déterminer le montant de leur rémunération en MAD selon les modalités définies ci-dessus.

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye et donnera lieu à l'établissement d'une feuille de paie. Cette rémunération sera revalorisée au 1er janvier de chaque année (Ces rémunérations seront revues chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.

Pour faciliter l'accès à cette mesure, il sera organisé une information pour les salariés bénéficiaires portant sur les régimes de retraite ARRCO/AGIRC et CNAV, ainsi que sur le régime de prévoyance. Enfin, sur demande des organisations syndicales signataires, une journée de préparation à la mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être mise en œuvre.

Pendant cette période, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours au titre notamment de la réduction du temps de travail. Il bénéficiera néanmoins de l'accord groupe relatif à la participation et de l'accord d'intéressement conclu dans la société dans les conditions prévues auxdits accords.

### Prévoyance et retraite

**Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « gros risques »** (Incapacité, invalidité, décès), le salarié pour la part salariale et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Le coût correspondant, pour le salarié, à son adhésion au régime de prévoyance « soins santé » fera l'objet d'une compensation salariale qui viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

S'agissant du régime de prévoyance « gros risques » la Direction de la société permettra aux salariés qui le souhaitent d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur entrée dans le dispositif afin de conserver les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera, pour l'avenir, d'une compensation salariale équivalente au coût correspondant à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif.

Les salariés qui bénéficient d'un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite (régime général et retraite complémentaire) sur la base de la rémunération qu'ils percevront; le salarié pour la part salariale, et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur la base d'un salaire à temps plein tant au titre du régime général que des régimes de retraite complémentaire afin de maintenir les mêmes droits que s'ils étaient restés en activité. Dans cette situation, le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations.

Le coût correspondant, pour le salarié, au supplément de cotisation dû, dans cette hypothèse, au titre des régimes de retraite complémentaire (à l'exclusion du supplément de cotisations dû au titre du régime général) fera l'objet d'une compensation salariale équivalente à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée au salarié durant la période de mise à disposition sans obligation permanente

d'activité et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

Le choix réalisé par le salarié au moment de son adhésion au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période.

## 5. Modalités d'entrée dans le dispositif

### 5.1 Indemnité d'entrée dans le dispositif

Au moment de leur entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, une indemnité sera versée aux salariés qui réuniront les conditions de son attribution.

Versée en une seule fois, cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera donc attribuée conformément aux barèmes suivants :

Rémunération annuelle brute mensualisée	Montant de l'indemnité brute
Inférieure ou égale au PMSS	150 % du PMSS
> PMSS et < à 1,6 PMSS	130 % du PMSS
> 1,6 PMSS	100 % du PMSS

Le montant de cette indemnité d'entrée dans le dispositif pourra, sur demande du salarié, être lissé et intégré dans la rémunération mensuelle du salarié sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus sera versée pour une année complète (12 mois) passée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera proratisée en conséquence. Enfin, cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

### 5.2 Complément d'indemnité

Un complément à l'indemnité visée à l'article 5.1 sera versé aux seuls salariés qui, entrant dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, liquideront leur retraite à taux plein au titre du régime général à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et se verront appliquer le coefficient de solidarité temporaire tel qu'issu de l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC / ARRCO/ AGFF.

Le montant de ce complément, unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, est fixé à la somme de :

- 40 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois,



- 80 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois,
- 120 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois.

Cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

### 6. Modalités de sortie du dispositif

A l'issue de cette période de mise à disposition sans obligation permanente, le salarié fera valoir ses droits à la retraite dans le cadre d'un départ en retraite.

L'indemnité correspondante sera alors calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date de départ à la retraite ainsi que sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Cette indemnité pourra faire l'objet, à la demande du salarié, d'un versement anticipé sous forme d'acompte représentant 80 % du montant total, au moment de son entrée dans le présent dispositif soit d'un règlement échelonné sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Le montant de cette indemnité sera déterminé par référence au barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales du 29 mars 2011.

### 7- Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite

Les parties signataires du présent accord souhaitent par ailleurs préciser ce qu'il adviendra du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité en cas d'évolution des dispositions légales applicables en matière de retraite du régime général.

La Direction de la Société THALES s'engage à poursuivre le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pour les salariés qui y auront déjà adhéré jusqu'à la date à laquelle ils seront en mesure de liquider une retraite à taux plein au titre du régime général même si le régime général venait à évoluer pendant cette période.

Les mêmes dispositions s'appliqueraient en en cas d'évolution de la réglementation relative aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.

## ANNEXE 6 Bis

**Modèle d'avenant au contrat de travail / Salariés entrant dans le dispositif de mise a disposition**

### AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La Société XXXXXXX**

domiciliée ... à xxx (xxx)

représentée par .....  
en sa qualité de .....

**D'UNE PART,**

**ET**

**Monsieur/Madame XXXX**

demeurant ... à xxx (xxx)

**D'AUTRE PART.**

**APRES AVOIR RAPPELE ET EXPOSE CE QUI SUIIT :**

**En application des dispositions du Chapitre 2 et de l'annexe 6 de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité a été ouvert aux salariés de la Société XXXX.**

Les conditions requises pour bénéficier de cette mesure telles qu'elles ont été présentées à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ sont rappelées ci-dessous :

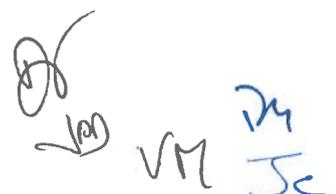
- Au regard de la législation applicable au jour de l'entrée dans le dispositif, être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale, dans un délai n'excédant pas 30 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

**Et**

- Appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque, tel que présenté au Comité Central d'entreprise

**Ou**

- Permettre par son entrée dans le dispositif de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant au point précédent ;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, 'VM', and 'Jc'.

Et

- Avoir son volontariat accepté par la Direction de la Société dans la limite du nombre de MAD fixé et (le cas échéant) en application des critères de priorité d'accès au dispositif.

L'examen de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'ensemble de ces conditions est notamment réalisé après présentation par le salarié d'un relevé de trimestres actualisé obtenu par lui-même auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Par courrier en date du \_\_\_\_\_, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

#### IL A DONC ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIIT :

#### ARTICLE 1 – DATE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION

Le relevé de trimestres délivré le \_\_\_\_\_ par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et présenté par Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, permet d'établir qu'il/elle sera en mesure de liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général le \_\_\_\_\_, soit dans un délai de \_\_\_\_\_ mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ intégrera donc effectivement le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité à compter du \_\_\_\_\_, après avoir pris l'ensemble de ses droits à congés payés, et JRTT acquis au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

#### ARTICLE 2 – DISPENSE D'ACTIVITE ET DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE :

Dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ reste contractuellement lié(e) à la Société.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ est dispensé(e) d'activité et de présence dans l'établissement à compter du \_\_\_\_\_ et jusqu'au -----, date à laquelle il/elle sera en mesure de liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général. Monsieur/Madame s'engage à partir à la retraite à cette date.

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la Sécurité Sociale ainsi que de la réglementation relatives aux retraites complémentaires, à compter de l'entrée dans le dispositif de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, ce dernier/ cette dernière sera maintenu(e) dans le dispositif MAD jusqu'à la date à laquelle il/elle sera effectivement en mesure de liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein ainsi que de liquider sans abattement ses retraite(s) complémentaire(s). Le salarié s'engage, dans cette hypothèse à partir à la retraite à cette date.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ est informé(e) que pendant la période de mise à disposition, il/elle cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours conventionnels au titre notamment de la réduction du temps de travail.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, 'VPO', 'VM', and 'I'.

### ARTICLE 3 – REMUNERATION ET REGIMES SOCIAL ET FISCAL :

Pendant sa période de dispense d'activité définie à l'article 2 ci-dessus, la Société XXX versera à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 72% de sa rémunération annuelle, calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif (selon les cas : salaire de base + prime d'ancienneté + 13<sup>ème</sup> mois + heures supplémentaires pour les salariés concernés+ rémunération variable de l'année n-1 pour les salariés concernés).

Le versement de cette rémunération interviendra aux échéances habituelles de paie

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

Elle sera revalorisée chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.

### ARTICLE 4 – INDEMNITE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION :

Du fait de son entrée dans le dispositif, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'une indemnité brute forfaitaire déterminée conformément au barème défini à l'annexe 3 de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation.

En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra une indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.

#### ***Ou en cas de demande d'échelonnement***

*[Conformément à la demande de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, cette indemnité, d'un montant global de \_\_\_\_\_ euros, sera versée de façon échelonnée et intégrée à la rémunération versée durant les XXX mois suivant l'entrée dans le dispositif à raison de \_\_\_\_\_ euros par mois.]*

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.

### ARTICLE 4 BIS – COMPLEMENT D'INDEMNITE [LE CAS ECHEANT]

Cas n°1

*Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 40 % de son salaire brut mensuel de base.*

*En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.*

*Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.*

*Handwritten signatures and initials: a large signature, 'VM', and 'J'.*

**OU**

Cas n°2

*Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 80 % de son salaire brut mensuel de base euros.*

*En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.*

*Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition. »*

**Ou**

Cas n°3

*Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 120 % de son salaire brut mensuel de base.*

*En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.*

*Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.*

#### **ARTICLE 5 – ACTIVITE AU COURS DE LA PERIODE DE MISE A DISPOSITION :**

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, il pourra être proposé à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ de reprendre temporairement, au maximum pendant trois mois, une activité au sein de la Société XXX afin notamment de participer à des actions de transmission de ses connaissances et de tutorat.

Dans cette hypothèse, la reprise d'activité de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ devra être précédée du respect d'un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra, pendant cette période, un complément de sa rémunération actuelle afin de porter ses appointements à 100% de son salaire antérieur.

#### **ARTICLE 6 – REGIMES DE RETRAITE :**

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ cotisera au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et du régime de retraite complémentaire sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 72% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, 'JPD', 'VM', and 'JC'.

OU

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ souhaitant continuer à cotiser au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et des régimes de retraite complémentaire sur la base d'un salaire équivalent temps plein, soit \_\_\_\_\_ euros, il/elle assumera le supplément de « cotisations salariales » correspondantes, les cotisations patronales étant alors prises en charge par la Société THALES XXXX. Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficiera, dans cette hypothèse de la compensation salariale prévue par l'annexe n°3 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ...

Ayant opté pour ces modalités de cotisation aux régimes de retraite, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ est informé(e) que ce choix ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période et ce, jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail et la liquidation de sa retraite à taux plein.

#### **ARTICLE 7 – REGIMES DE PREVOYANCE :**

*Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « Gros risques » (incapacité, invalidité, décès), Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, pour la part salariale, et la Société, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.*

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficiera des compensations salariales<sup>1</sup> prévues par l'annexe n°3 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ...

#### **ARTICLE 8 – MODALITES DE SORTIE DU DISPOSITIF :**

Au terme de la période de suspension de son contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ s'engage à liquider ses droits à la retraite.

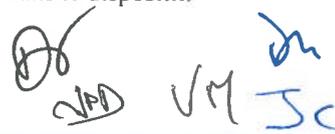
Les parties conviennent que le présent document vaut notification du départ à la retraite de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, dont la prise d'effet est fixée à la date du \_\_\_\_\_, sous réserve des modifications des dispositions visées à l'article 2.

L'ensemble des engagements résultant du présent avenant cesseront de plein droit de recevoir application à cette même date.

Dans ce cadre, un certificat de travail sera remis à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_.

Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la Société se tiendra à sa disposition.

<sup>1</sup> Ces compensations salariales concernent la garantie soins santé et la garantie « gros risque » sur la base du contrat de prévoyance en vigueur 12 mois avant la date d'entrée de Monsieur / Madame \_\_\_\_\_ dans le dispositif.



**ARTICLE 9 – INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE :**

Dans le cadre de son départ à la retraite, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra une indemnité de départ en retraite calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif selon le barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 du 29 mars 2011 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales.

Cette indemnité correspondant à --- mois, sera versée à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ lors de la sortie du dispositif.

**Ou Option 1**

Conformément à la demande de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, cette indemnité correspondant à --- mois \_\_\_\_\_ sera versée à raison de 80 % lors de son entrée dans le dispositif, le solde étant réglé lors de la sortie du dispositif.

**Ou Option 2**

Conformément à la demande de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, cette indemnité, correspondant à --- mois, sera versée de façon échelonnée à raison de [à préciser] par an/mois jusqu'à la date du ----.

**Cette indemnité sera par ailleurs soumise aux dispositions sociales et fiscales en vigueur à la date de versement des sommes correspondantes.**

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

**Pour la Société THALES XXXX**  
**M**  
**Directeur des Ressources Humaines**

**Monsieur/Madame \_\_\_\_\_**

*Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé dans son intégralité, bon pour accord ».*

