

ACCORD GROUPE SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

SOMMAIRE

Article 1	Périmètre du présent accord	P. 3
1.1	Société non dotées d'un compte épargne temps	P. 3
1.2	Sociétés dotées d'un compte épargne temps	P. 3
1.3	Sociétés entrant dans le périmètre du Groupe après la signature du présent accord	P. 3
Article 2	Salariés bénéficiaires	P. 3
Article 3	Réserve solidaire	P. 3
Article 4	Alimentation du compte épargne-temps	P. 4
4.1	Alimentation en temps	P. 4
4.2	Alimentation en cas de baisse de charge	P. 4
4.3	Alimentation en numéraire	P. 4
4.4	Procédure d'alimentation du compte épargne temps	P. 4
4.5	Plafonnement du compte épargne temps hors congé de fin de carrière	P. 5
Article 5	Abondement des droits épargnés en compte épargne temps hors congé de fin de carrière	P. 6
Article 6	Utilisation du compte épargne temps en temps hors congé de fin de carrière	P. 6
6.1	Utilisation du CET pour financer un congé ou un passage à temps partiel,	P. 6
6.2	Modalités d'indemnisation du congé ou de passage à temps partiel pour convenances Personnelles	P. 7
Article 7	Utilisation du compte épargne temps dans le cadre d'un congé de fin de carrière	P. 7
Article 8	Utilisation du compte épargne temps sous forme de monétisation	P. 9
8.1	Utilisation annuelle sous forme de monétisation	P. 9
8.2	Utilisation exceptionnelle sous forme de monétisation	P. 9
Article 9	Transfert des droits inscrits au compte épargne temps vers le PERCO	P. 10
Article 10	Modalités de gestion du compte épargne temps	P. 10
10.1	Conversion en temps des primes et compléments de salaire affectés au compte épargne temps	P. 10
10.2	Valorisation des éléments affectés au compte épargne temps	P. 10
10.3	Garantie des éléments affectés au compte épargne temps	P. 11
10.4	Information des salariés titulaires d'un compte épargne temps	P. 11
Article 11	Clôture et transfert du compte épargne temps	P. 11
Article 12	Suivi de l'accord	P. 11
Article 13	Durée, révision et dénonciation du présent accord	P. 12
Article 14	Dépôt du présent accord	P. 12
Annexe	Périmètre d'application de l'Accord	P. 13

ARTICLE 1 PERIMETRE DU PRESENT ACCORD

1.1 Société non dotées d'un compte épargne temps

Le présent accord de Groupe, au sens des articles L. 2232-30 et suivants du code du travail, s'applique directement à l'ensemble des sociétés comprises dans le périmètre du Groupe (Annexe 1) non dotées d'un dispositif de compte épargne temps.

1.2 Sociétés dotées d'un compte épargne temps (CET)

Pour les sociétés comprises dans le périmètre du Groupe d'ores et déjà dotées d'un dispositif de compte épargne temps, l'accord d'entreprise l'instituant demeure applicable, étant précisé qu'elles auront la possibilité de rallier le présent accord, sous réserve d'en respecter l'ensemble des dispositions, dans le cadre d'un accord d'adhésion conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cet accord d'adhésion prendra en compte la situation particulière des salariés qui bénéficient dans le cadre des accords CET existant de modalités d'un congé de fin de carrière (abondement) dont les conditions seraient plus favorables.

1.3 Sociétés entrant dans le périmètre du Groupe après la signature du présent accord

Toute nouvelle société intégrant le Groupe après la signature du présent accord sera, après avoir reçu l'acceptation de la société dominante, adhérente de plein droit au présent accord dans conditions telles que prévues, selon le cas, soit à l'article 1.1, soit à l'article 1.2.

ARTICLE 2 SALARIES BENEFICIAIRES

La possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est ouverte, sur la base du volontariat, aux salariés des sociétés faisant partie du périmètre de l'accord tel que défini à l'article 1, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et justifiant d'une ancienneté minimum de 12 mois à la date de première alimentation du compte.

L'ouverture d'un compte épargne temps au profit de tout salarié intervient automatiquement dès la première demande d'alimentation opérée selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord.

ARTICLE 3 RESERVE SOLIDAIRE

Le CET Groupe prévoit dans ses modalités une réserve solidaire créée pour permettre d'agir en cas de baisse d'activité conjoncturelle en complément des actions qui pourraient être engagées par ailleurs.

Dans ce cadre et afin de constituer cette réserve solidaire, toute affectation de droits en temps par l'un de salariés, à l'exception des affectations visant à indemniser un congé de fin de carrière au compte épargne temps Groupe donnera lieu, au versement par l'employeur d'un abondement à hauteur de 10 % des droits épargnés.

Cette réserve, gérée et consolidée au niveau du groupe sera suivie par la commission centrale anticipation qui sera consultée dès lors qu'une utilisation de cette réserve serait envisagée.

Le montant de cette réserve sera plafonné à la somme correspondant à 6 % des droits à participation versés en 2015.

ARTICLE 4 ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

4.1 Alimentation en temps

A compter de son ouverture, le compte épargne temps peut être alimenté à l'initiative du salarié, par tout ou partie :

- des jours de congés conventionnels (congés d'ancienneté notamment) ;
- des jours de réduction du temps de travail ;
- des jours de repos accordés aux cadres et aux salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures

dans la limite de 10 jours par année civile.

4.2 Alimentation en cas de baisse de charge

Dans l'hypothèse d'une baisse de charge et après information et consultation soit du comité d'entreprise, soit du comité central d'entreprise, les sociétés relevant du périmètre du présent accord pourront décider, dans les établissements et pour les activités concernées par une baisse de charge, de bloquer temporairement l'alimentation en temps du CET afin de favoriser la prise de temps de repos durant la période correspondant à la baisse de charge.

Toute alimentation du CET sera notamment neutralisée au sein du périmètre concerné dans l'hypothèse d'une utilisation par une société du Groupe de la réserve solidaire.

Cette décision devra, d'une part, faire l'objet d'une information préalable de la commission de suivi et de contrôle social et, d'autre part, être précédée d'une communication auprès de l'ensemble des salariés concernés un mois avant sa date de mise en œuvre.

4.3 Alimentation en numéraire

A compter de son ouverture, le compte épargne temps peut être alimenté à l'initiative du salarié, par tout ou partie des sommes suivantes (sous réserve du versement d'un pourcentage minimum de 10 % de chacune des sources d'alimentation) :

- l'allocation annuelle octroyée aux salariés mensuels,
- la rémunération variable des Ingénieurs et Cadre,
- la Prime d'intéressement (l'affectation de toute ou partie de l'intéressement au CET n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues en cas d'affectation au sein d'un plan d'épargne).

Ce mode d'alimentation ne donne pas lieu à l'abondement de l'employeur.

4.4 Procédure d'alimentation du compte épargne temps

➤ Procédure commune à toute alimentation

Chaque salarié peut alimenter son compte épargne temps par l'intermédiaire d'un formulaire précisant les éléments qu'il entend affecter au compte.

Chaque salarié pourra alimenter son compte :

- en temps selon les modalités suivantes :
 - o pour les jours de congés conventionnels (congés supra-légaux) : avant le 1^{er} avril de l'année considérée pour les congés qui doivent être soldés au 31 mai de chaque année.
 - o pour les jours de repos et JRTT : au cours du 1^{er} semestre pour les jours de repos et JRTT à prendre avant le 31 décembre de chaque année.

- en numéraire selon les modalités suivantes
 - o pour la fraction de rémunération variable affectée au CET: entre le 1^{er} janvier et le 28 février de l'année considérée,
 - o pour la fraction de l'allocation annuelle versée avec la paie du mois de novembre affectée au CET: entre le 1^{er} septembre et le 31 d'octobre,
 - o pour la fraction de l'allocation annuelle versée avec la paie du mois de mai affectée au CET: entre le 1^{er} mars et le 30 avril.
 - o pour la fraction des droits à intéressement affectée au CET: entre le 1^{er} février et le 31 mars.

➤ Alimentation destinée à financer un congé de fin de carrière

Pour les salariés âgés de 48 ans et plus, ceux-ci doivent préciser à l'occasion de toute alimentation de leur compte épargne-temps, si toute ou partie des droits versés sur celui-ci visent à indemniser un dispositif de congé de fin de carrière; les salariés concernés pouvant bénéficier à la fois d'un congé de fin de carrière et des autres utilisations du CET. Toute affectation des droits au CET congé fin de carrière est définitive. Les salariés âgés de 48 ans et plus ont la possibilité de placer dans leur CET congé de fin de carrière le temps correspondant au temps de compensation visé à l'article 3.3.6 de l'accord sur l'évolution de la croissance et l'emploi (temps de compensation), ce placement ne donnant pas lieu à abondement lors de son utilisation.

4.5 Plafonnement et limites d'utilisation du compte épargne temps hors congé de fin de carrière

➤ Limites d'utilisation des droits

Les droits inscrits au compte épargne temps dans un dispositif autre que congé de fin de carrière doivent être utilisés dans un délai de cinq ans à compter de leur affectation.

A défaut d'utilisation en temps dans le délai de cinq ans, les droits épargnés sont, selon la demande du salarié, soit affectés au PERCO, pour les droits épargnés à compter de 48 ans, transférés au CET congé de fin de carrière. A défaut

PC
LT
VM
Sc

d'affectation au PERCO ou de transfert dans le CET congé de fin de carrière, les droits sont liquidés sous forme monétaire.

ARTICLE 5 ABONDEMENT DES DROITS EPARGNES EN COMPTE EPARGNE TEMPS HORS CONGE DE FIN DE CARRIERE

Tout utilisation en temps par un salarié de son compte épargne temps, hors congé fin de carrière, donne lieu au moment de son utilisation, à un abondement par la société à laquelle il appartient à hauteur de 20 % de la valeur des droits ainsi utilisés.

ARTICLE 6 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS EN TEMPS HORS CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le salarié doit accumuler un nombre de jours au moins égal à 10 jours pour utiliser son compte épargne temps dans le cadre d'un congé ou d'un passage à temps partiel.

Toute utilisation en temps du Compte épargne-temps devra par ailleurs mobiliser au moins 5 jours épargnés.

6.1 Utilisation des droits à CET pour financer un congé ou un passage à temps partiel

Le compte épargne temps peut être utilisé pour indemniser les périodes de :

- Congés sans solde prévus par la loi suivants : congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de solidarité internationale.

Ces congés sont pris dans les conditions et les modalités prévues par la loi.

Les conditions liées au nombre de jours minimum épargnés en CET et au nombre de jours minimum du CET mobilisés tel que prévus à l'article 7 sont inopposables aux salariés utilisant les droits épargnés en CET pour financer un congé de présence parentale ou un congé de proche aidant.

- Congé sans solde pour convenances personnelles, la date et la durée de ce congé, choisies par le salarié, doivent être validées par la hiérarchie et la direction des ressources humaines.

Passage à temps partiel prévus par la loi (congé parental à temps partiel) ou pour convenances personnelles (la date et la durée de ce congé, choisies par le salarié, doivent alors être validées par la hiérarchie et la direction des ressources humaines).

Le salarié qui entend utiliser ses droits inscrits au compte épargne temps pour indemniser un congé pour convenances personnelles ou un passage à temps partiel pour convenances personnelles doit déposer une demande écrite auprès de son responsable hiérarchique dans un délai de deux mois avant la date de congé envisagée.

Ce délai est porté à quatre mois en cas de congé d'une durée supérieure à un mois.

Le responsable hiérarchique répond dans un délai d'un mois.

➤ Congé pour enfant gravement malade / conjoint ou parent dépendant

Le salarié pourra solliciter le déblocage sous forme de temps de tout ou partie de ses droits acquis au compte épargne temps dans le cas de situation « d'aidant » d'un enfant gravement malade, d'un conjoint ou d'un parent dépendant, sous réserve de fournir un justificatif général adapté. Ces congés sont pris au moment justifiant la présence de l'aidant.

6.2 Modalités d'Indemnisation durant le congé ou la période de travail à temps partiel

Le salarié bénéficie, pendant son congé ou son passage à temps partiel, d'une indemnisation calculée sur la base du montant du salaire réel au moment de la prise ou du passage à temps partiel, dans la limite des droits acquis figurant sur le compte.

Cette indemnisation est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié. Elle suit le même régime social et fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Les périodes de congés visées à l'article 6.1 du présent accord ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Par exception, les éléments en temps ayant alimenté le compte seront assimilés à du temps de travail effectif lors de leur utilisation en temps au regard :

- de l'acquisition des droits à congés payés,
- du calcul de la rémunération variable des cadres et de l'allocation annuelle des mensuels lorsque ce calcul tient compte des périodes de travail effectif des salariés.

Les alimentations en numéraire du compte épargne temps ne seront pas assimilées à du temps de travail effectif lors de l'utilisation en temps.

ARTICLE 7 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS DANS LE CADRE D'UN CONGE DE FIN DE CARRIERE

Les salariés âgés d'au moins 48 ans pourront affecter les éléments en temps et en numéraire visés aux articles 4.1 et 4.3 du présent accord au financement d'un dispositif de congé de fin de carrière.

Les éléments en temps et en numéraire épargnés sur le CET à partir de 48 ans, en vue de bénéficier des autres modalités d'utilisation pourront être transférés et réaffectés au financement du dispositif de congé de fin de carrière. En l'absence d'utilisation ou de réaffectation de ces droits dans le délai de cinq ans, les droits épargnés seront soit affectés au PERCO, soit à défaut, utilisés sous forme monétaire.

Dans le cadre du congé de fin de carrière, le salarié devra utiliser l'intégralité de ses droits inscrits au compte, le terme du congé devant alors correspondre à la date de cessation du contrat de travail au titre de la liquidation de la retraite au titre du régime général à taux plein.

En complément des droits affectés à son compte épargne temps, le salarié a la faculté de demander l'utilisation de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite qui lui sera alors

attribuée par anticipation et transformée en temps, cette affectation du montant de tout ou partie de l'indemnité de retraite donnera lieu à l'abondement de 40 % visé ci-dessous.

Par ailleurs Il sera donné la possibilité aux salariés âgés de 48 ans et plus, de placer sur le congé de fin de carrière le temps de compensation obtenu dans le cadre de la pénibilité, qui ne donnera pas lieu à l'abondement de 40 % (cf article 3.3.6 du présent accord). Cette possibilité d'ouvrir un congé fin de carrière sera également ouverte, exceptionnellement, aux salariés âgés de moins de 48 ans qui justifieraient, pendant la durée de l'accord, d'une période minimale de 10 ans d'exposition à un facteur de pénibilité au sens de l'accord Groupe sur la croissance et l'emploi afin d'y placer le ou les trimestres de compensation acquis. Toutefois, Les autres sources d'alimentation du CET ne seront ouvertes à ces salariés qu'à partir de 48 ans . Ce ou ces temps de compensation acquis au titre de la pénibilité et placés sur ce congé de fin de carrière n'ouvrent pas droit à l'abondement de 40 %.

L'objet des temps de compensation étant de permettre un départ en retraite anticipé, leur placement dans le cadre d'un congé de fin de carrière ne peut donner lieu qu'à utilisation en temps à l'exclusion de toute monétisation.

Enfin, il sera également donné aux salariés qui se trouveraient en temps partiel (80 %) la possibilité d'activer le congé fin de carrière capitalisé sur la même base de rémunération que le temps partiel à 80 % et transformer ce différentiel de rémunération en temps permettant ainsi de prolonger le congé fin de carrière. Dans ce cadre, les dispositions liées à la prise en charge des cotisations continuent à s'appliquer.

A l'issue du congé de fin de carrière, le compte épargne temps est définitivement clos.

- Plafonnement des droits en cas d'affectation destinée à financer un congé de fin de carrière

Le nombre de jours inscrits en compte épargne temps destinés à financer un congé de fin de carrière ne peut excéder 220 jours hors droits résultant de l'abondement et de l'affectation de toute ou partie de l'IDR et des temps de compensation au congé de fin de carrière mentionnés à l'article 3.3.6 de l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi

Dès lors que ce plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte.

- Abondement des droits épargnés en vue du financement d'un congé de fin de carrière :

Les droits affectés par tout salarié destiné à financer un congé de fin de carrière hors affectation du ou des temps de compensation au titre de la pénibilité bénéficieront d'un abondement à hauteur de 40 % de la valeur des éléments en temps portés sur le compte. Le bénéfice de cet abondement sera octroyé lors du départ en congé de fin de carrière sous réserve que le salarié liquide sa retraite dès l'obtention de ses droits à taux plein au titre du régime général.

Tout salarié qui, compte tenu des dispositions de l'ANI du 30 octobre 2015, se verra appliquer le coefficient de solidarité temporaire relatif aux retraite complémentaire bénéficiera d'un complément de son indemnité de retraite équivalent à :

- 40 % de son 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 son 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 son salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois.

ARTICLE 8 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS SOUS FORME DE MONÉTISATION

8.1 Utilisation annuelle du CET sous forme de monétisation

Une fois par an, le salarié peut, sur sa demande, utiliser les droits affectés sur son compte épargne temps sous la forme de monétisation dans la limite de cinq jours maximum par an.

La demande doit être transmise au service Administration Paie avant le 10 du mois considéré pour pouvoir être traitée sur la paye du mois correspondant.

Le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits liquidés, calculée sur la base du salaire et du mode de décompte du temps de travail de l'intéressé au moment du paiement.

Les droits versés au salarié dans le cadre de cette liquidation annuelle sont soumis au même régime social et fiscal que le salaire

L'utilisation annuelle du CET sous forme de monétisation ne donnera pas lieu au bénéfice de l'abondement.

8.2 Utilisation exceptionnelle sous forme de monétisation

Le salarié pourra solliciter le déblocage en numéraire de tout ou partie de ses droits acquis au compte épargne temps, sous réserve de fournir un justificatif, dans les cas suivants :

- Mariage ou pacs,
- Naissance / adoption d'un enfant,
- Divorce ou dissolution du PACS,
- Acquisition ou changement de la résidence principale,
- Surendettement du salarié dans le cadre des articles L. 331-1 et suivants du Code de la consommation,
- Perte d'emploi du conjoint ou du partenaire du PACS,
- Décès du conjoint, du partenaire du PACS,
- Rachat de trimestres (cette possibilité d'utilisation des droits épargnés pour financer un rachat de trimestres ne remet pas en cause le bénéfice du dispositif de rachat de trimestres tel que prévu par l'accord Groupe sur l'évolution de la croissance et de l'emploi).
- Survenue d'une situation de handicap en cours de carrière

Les droits versés au salarié dans le cadre de cette liquidation exceptionnelle sont soumis au même régime social et fiscal que le salaire

L'utilisation exceptionnelle du CET sous forme de complément de rémunération donnera lieu à un abondement par la société à laquelle il appartient à hauteur de 20 % de la valeur des droits ainsi utilisés. Les droits versés aux salariés, y compris d'abondement dans le cadre de cette liquidation exceptionnelle sont soumis au même régime social et fiscal que le salaire.

ARTICLE 9 TRANSFERT DES DROITS INSCRITS AU COMPTE EPARGNE TEMPS VERS LE PERCO

Les droits épargnés dans le compte épargne temps peuvent être transférés dans le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) dans la limite de 10 jours par an.

Les droits ainsi transférés sont, à la date de signature du présent accord, exonérés de cotisations sociales à l'exception des cotisations accident du travail. Ils sont assujettis à la CSG / CRDS aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage ainsi qu'aux taxes et participation sur les salaires. Ils sont exonérés d'impôt sur le revenu. Le régime fiscal et social sera adapté en fonction de toute évolution légale ou réglementaire

Cette alimentation est assimilée à un versement volontaire au regard des règles afférentes au PERCO. Elle ne bénéficie pas des abondements prévus par le présent accord mais donne lieu à l'abondement tel que prévu par l'accord sur le PERCO.

ARTICLE 10 MODALITES DE GESTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Il est rappelé que le compte épargne temps est exprimé en temps.

10.1 Conversion en temps des primes et compléments de salaire affectés au compte épargne temps

Les éléments en numéraire affectés au compte épargne temps sont convertis en temps dans les conditions suivantes :

➤ **Salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

Pour ces salariés, le nombre de jours ou fraction de jours est calculé en divisant la somme versée sur le compte épargne temps par le salaire de base journalier du salarié (hors variable).

Le salaire journalier est obtenu en multipliant le taux horaire de l'intéressé tel qu'il figure sur son bulletin de paie par la durée du travail quotidienne résultant de la durée hebdomadaire de travail appréciée sur l'année (7 heures pour un horaire de base de 35 heures sur l'année).

➤ **Salariés dont le temps de travail est décompté en jours et sans référence horaire**

Pour ces salariés, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur, équivalent à 1/22^e du salaire mensuel de base.

10.2 Valorisation des éléments affectés au compte épargne temps

La valeur des éléments affectés au compte épargne temps suit l'évolution de salaire de l'intéressé.

Sc
PC VM LT

Ainsi, lors de la prise du congé ou de la liquidation sous forme de rémunération immédiate, l'indemnisation du salarié est faite sur la base du salaire de base (hors variable) perçu au moment du départ en congé ou du versement du complément de rémunération.

10.3 Garantie des éléments affectés au compte épargne temps

Les droits acquis figurant au compte épargne temps sont couverts par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés dans les conditions prévues aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

10.4 Information des salariés titulaires d'un compte épargne temps

Chaque début d'année, un état individuel du compte épargne temps sera remis par la Direction des Ressources Humaines à chaque salarié.

ARTICLE 11 CLOTURE ET TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE TEMPS

En cas de mobilité au sein d'une société du groupe partie au périmètre du présent accord, le salarié continue de bénéficier du dispositif de compte épargne temps de Groupe.

En cas de mobilité au sein d'une société extérieure au groupe dotée de son propre compte épargne temps, les droits du salarié inscrits sur son compte pourront, sous réserve des dispositions prévues au sein de la société d'accueil, transférer leurs droits au sein de celle-ci. Les règles relatives à l'alimentation et l'utilisation du compte épargne temps propres à l'entreprise d'accueil seront alors seules applicables à compter de la date de transfert.

La rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, entraîne la clôture du compte épargne temps.

Le salarié reçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis figurant sur le ledit compte au dernier jour d'exécution du contrat, sans abondement.

ARTICLE 12 SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un suivi à l'occasion d'une réunion annuelle organisée par chacune des Direction des Ressources Humaines des sociétés avec les organisations syndicales représentatives, réunion au cours de laquelle seront communiquées les informations relatives :

- au nombre de salariés titulaires d'un compte épargne temps ;
- à la nature des droits épargnés et aux motifs et volumes d'utilisation de ceux-ci ;
- à l'alimentation et l'utilisation de la réserve solidaire visée à l'article 3.

Ces mêmes informations seront communiquées à la Direction des Ressources Humaines du Groupe qui organisera une réunion annuelle avec les organisations syndicales signataires afin de faire le bilan d'application de l'accord.

ARTICLE 13 DUREE, REVISION ET DENONCIATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2017.

Il pourra être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par les dispositions légales. La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la Direccte, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

ARTICLE 14 DEPOT DU PRESENT ACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord groupe sera déposé, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires après de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE) des Hauts de Seine et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

En outre, un exemplaire sera transmis à l'inspection du travail.

Fait à Courbevoie, en 10 exemplaires, le 23 février 2017.

Pour la Société THALES :

Monsieur Patrice CAINE, Président Directeur Général du Groupe, en sa qualité d'employeur de la société dominante



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

CFDT
Didier GLADIEU

CFE-CGC
José CALZADO

CFTC
Véronique MICHAUT

CGT
Laurent TROMBINI



ANNEXE 1 : PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Dénomination Sociale
Gerac SAS
Geris Consultant SAS
TDA Armement SAS
Thales Air Operations SAS
Thales Air Systems SAS
Thales Alenia Space France
Thales Angénieux SAS
Thales Avionics LCD SAS
Thales Avionics SAS
Thales Communications & Security SAS
Thales Cryogénie SAS
Thales Avionics Electrical Motors SAS
Thales Avionics Electrical Systems SAS
Thales Electron Devices SAS
Thales Global Services SAS
Thales Insurance & Risk Management SAS
Thales International SAS
Thales Microelectronics SAS
Thales Optronique SAS
Thales S.A.
Thales Services SAS
Thales Seso SAS
Thales Systèmes Aéroportés SAS
Thales Training & Simulation SAS
Thales Underwater Systems SAS