ACCORD GROUPE SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

CdN SK H.C. G-L
AP

SOMMAIRE

Article 1 **Périmètre du présent accord**

1.1 Sociétés comprises dans le champ du présent accord
1.2 Sociétés dotées d'un compte épargne temps et non comprises dans le champ du présent accord
1.3 Sociétés entrant dans le périmètre du Groupe après la signature du présent accord

Article 2 **Salariés bénéficiaires**

Article 3 **Réserve solidaire**

Article 4 **Alimentation du compte épargne temps**

4.1 Alimentation en temps
4.2 Alimentation en cas de baisse de charge
4.3 Alimentation en numéraire
4.4 Procédure d'alimentation

Article 5 **Utilisation du compte épargne temps hors congé de fin de carrière**

5.1 Utilisation des droits en temps
5.2 Modalités d'indemnisation durant le congé ou la période de travail à temps partiel
5.3 Abondement
5.4 Plafonnement et limites d'utilisation des droits
5.5 Utilisation des droits sous forme de monétisation
5.6 Transfert des droits inscrits au compte épargne temps vers le PERECO
5.7 Don de jours au profit d'un salarié parent d'enfant gravement malade, atteint d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité

Article 6 **Utilisation du compte épargne temps dans le cadre d'un congé de fin de carrière**

6.1 Alimentation
6.2 Plafonnement
6.3 Transfert
6.4 Utilisation des droits
6.5 Abondement
6.6 Modalités d'indemnisation durant le congé
6.7 Entrée en CET de fin de carrière au cours de la période de temps partiel senior
6.8 Mesures spécifiques pour les salariés à temps partiel 80%
6.9 Complément à l'indemnité de départ à la retraite
6.10 Impact de la réforme des retraites 2023 sur le CET fin de carrière

Article 7 **Modalités de gestion du compte épargne temps**

7.1 Conversion en temps des primes et compléments de salaire affectés au compte épargne temps
7.2 Valorisation des éléments affectés au compte épargne temps
7.3 Garantie des éléments affectés au compte épargne temps
7.4 Information des salariés titulaires d'un compte épargne temps

Article 8 **Clôture et transfert du compte épargne temps**

Article 9 **Suivi de l'accord**

Article 10 **Durée, révision et dénonciation du présent accord**

Article 11 **Dépôt du présent accord**

CdN SK M.C. G-L AP

PRÉAMBULE

Afin de permettre aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une rémunération immédiate ou différée, la Direction et les Organisations syndicales représentatives sont convenues, sur la base de l'accord Groupe signé, le 23 février 2017, de conclure un nouvel accord de Groupe sur le Compte Epargne Temps.

Dans le cadre de la négociation au niveau du Groupe sur le temps et l'organisation du travail et tenant compte de l'application de l'accord depuis 2017, les parties sont convenues de la nécessité de modifier et d'apporter des évolutions à certaines dispositions relatives à l'accord de Groupe sur le Compte Epargne Temps, sans toutefois remettre en cause l'architecture actuelle du dispositif.

Le présent accord sur le Compte Epargne Temps conclu entre la Direction de la société Thales, entreprise dominante, et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales, constitue le nouvel accord de Groupe au sens des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail.

CdN SK M.C G.L
AP

ARTICLE 1 PERIMETRE DU PRESENT ACCORD

1.1 Sociétés comprises dans le champ du présent accord

Le présent accord de Groupe, au sens des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail, s'applique au sein des sociétés visées à l'annexe n°1 du présent accord.

1.2 Sociétés dotées d'un compte épargne temps et non comprises dans le champ du présent accord

Pour les sociétés comprises dans le périmètre du Groupe 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 existants, de modalités d'un congé de fin de carrière (abondement/plafonnement) dont les conditions seraient plus favorables.

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

En cas d'intégration d'une nouvelle société française au sein du Groupe, les parties signataires s'engagent, dans un délai de 12 mois suivant cette intégration, à conclure un avenant au présent accord portant sur l'évolution de son périmètre d'application. Cette intégration sera opérée dans les conditions de l'article 1.2 si la nouvelle société dispose de son propre dispositif de compte épargne temps.

ARTICLE 2 SALARIES BENEFICIAIRES

La possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est ouverte, sur la base du volontariat, aux salariés des sociétés relevant du périmètre de l'accord tel que défini à l'article 1, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et justifiant d'une ancienneté dans le Groupe Thales de 12 mois minimum 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 compte épargne temps 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 alimentation de droits en temps par les salariés, à l'exception des alimentations 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.

CdW SK M.C. C.L AP

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.

Ce montant de la réserve sera plafonné à la somme correspondant à 6 % des droits versés au titre de la participation de l'année 2023. Le montant de cette réserve sera acquis au terme de l'année 2023 et ne pourra être affecté d'éventuelles baisses de la participation au titre des années suivantes.

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 :

- de la cinquième semaine de congés payés légaux
- des heures de récupération dans la limite de 3 jours / 21 heures par année telles que visées dans l'accord de Groupe sur les déplacements professionnels
- des jours de congés conventionnels (congés d'ancienneté)
- des jours de substitution au congé de fractionnement (sauf placements collectifs)
- des jours de réduction du temps de travail
- des jours de repos accordés aux cadres[1] et aux salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures

dans la limite de 15 jours par année civile.

Il est précisé que les jours ayant la nature d'autorisations d'absence rémunérées ne peuvent pas alimenter le compte épargne temps (congés exceptionnels pour événements familiaux notamment), ainsi que les jours aidants/handicap.

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 social et économique, soit du comité social et économique central, 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 compte épargne temps afin de favoriser la prise de temps de repos durant la période correspondant à la baisse de charge.

Toute alimentation du compte épargne temps sera notamment neutralisée au sein du périmètre concerné dans l'hypothèse d'une utilisation de la réserve solidaire par une société du Groupe relevant du champ d'application du présent accord.

Cette décision devra être précédée d'une communication auprès de l'ensemble des salariés concernés un mois avant sa date de mise en œuvre.

[1] A compter du 1er janvier 2024, les salariés dont l'emploi relève des Groupes F à I

SK M.C. G.L AP

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[2] (le seuil minimum de 10% s'applique sur chacun des versements)
- la rémunération variable des Ingénieurs et Cadres[1]
- la prime d'intéressement (l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au compte épargne temps 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 abondement de l'employeur, à l'exception de l'abondement prévu à l'article 5.3 du présent accord en cas d'utilisation en temps du CET hors congé de fin de carrière.

4.4. Procédure d'alimentation

- *Procédure commune à toute alimentation*

Chaque salarié peut alimenter son compte épargne temps par l'intermédiaire d'un formulaire dématérialisé précisant les éléments qu'il entend affecter au compte selon le calendrier suivant :

Alimentation en temps	
- 5ième semaine de congés payés légaux et congés conventionnels (supra-légaux)	du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 pour les jours qui doivent être soldés au 31 mai de l'année N+1
- Heures de récupération	du 1er janvier au 31 décembre
- Jours de repos et JRTT	du 1er janvier au 31 décembre pour les jours de repos et JRTT à prendre avant le 31 décembre de chaque année
Alimentation en numéraire	
- Fraction de la rémunération variable	entre le 1er janvier et le 28 février de l'année de versement
- Fraction de l'allocation annuelle versée avec la paie du mois de novembre	entre le 1er juin et le 31 octobre de l'année de versement
- Fraction de l'allocation annuelle versée avec la paie du mois de mai	entre le 1er janvier et le 30 avril de l'année de versement
- Fraction des droits à intéressement	entre le 1er janvier et le 15 avril de l'année de versement

- *Alimentation destinée à financer un congé de fin de carrière*

A partir de 46 ans, les salariés, remplissant les conditions générales détaillées à l'article 2 du présent accord, disposent de la possibilité d'alimenter, au sein du compte épargne temps, un dispositif spécifique, le congé de fin de carrière.

[1] A compter du 1er janvier 2024, les salariés dont l'emploi relève des Groupes F à I
[2] A compter du 1er janvier 2024, les salariés dont l'emploi relève des Groupes A à E

CdW SK M.C. G.C AP

Dans ce cadre, au moment de l'alimentation du compte épargne temps, les salariés concernés devront préciser la finalité de l'affectation opérée. Ils seront ainsi invités à préciser à l'occasion de toute alimentation de leur compte épargne temps, si tout ou partie des droits versés sur celui-ci doit être affecté au financement du dispositif de congé de fin de carrière.

Toute affectation des droits au compte épargne temps destinée à financer un congé de fin de carrière est définitive.

ARTICLE 5 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS HORS CONGE DE FIN DE CARRIERE

5.1 Utilisation des droits en temps

- *Conditions préalables à l'utilisation des droits*

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 mobiliser au moins 5 jours épargnés (hors éventuel abondement). Les jours dont l'alimentation est la plus ancienne sont mobilisés en priorité.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés légaux ne peuvent être utilisés sous forme numéraire. Ils doivent obligatoirement être pris sous forme de congés. Il en sera de même pour les heures de récupération.

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

L'utilisation en temps du CET n'a pas pour effet de créer de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail.

Dans ce cadre, les droits CET peuvent être utilisés pour indemniser les périodes de :

- Congés sans solde prévus par la loi : 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.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives qui les instituent.

Les conditions liées au nombre de jours minimum épargnés sur le CET et au nombre de jours minimum du CET mobilisés prévues au présent article sont inopposables aux salariés utilisant les droits épargnés au CET pour financer un congé de présence parentale ou un congé de proche aidant.

CdW SK M.C. G.C AP

- 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. Cette demande doit être déposée a minima 2 mois à l'avance.

La prise de ce congé n'est pas conditionnée à l'épuisement des droits à congés payés et JRTT/jours de repos.
Il est rappelé que dans la situation de l'utilisation du CET les salariés demeurent à l'effectif.

- Passage à temps partiel prévu par la loi (congé parental d'éducation à temps partiel) ou 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.

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/RH 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 »[2], d'un enfant gravement malade, d'un conjoint ou d'un parent dépendant sous réserve de fournir un justificatif adapté. Ce congé est pris au moment justifiant la présence de l'aidant.

A l'exception d'une utilisation pour financer un passage à temps partiel, les jours utilisés dans le cadre d'un congé doivent l'être de manière consécutive. Le ou les jours correspondant à l'abondement doivent être utilisés dans le cadre du congé y ouvrant droit.

5.2 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 de base[1] 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.

---

[1] En ce compris la prime d'ancienneté pour les salariés mensuels.

[2] Personne avec qui le salarié vit en couple ; son ascendant, son descendant ou son collatéral jusqu'au 4e degré dont le salarié assume la charge ; l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple ; personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

CdN SK M.C. G.L AP

Les périodes de congés visées à l'article 5.1 du présent accord ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Par exception, les éléments en temps visés à l'article 4.1 du présent accord 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 légaux
- 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
- du calcul de la participation et de l'intéressement

Par ailleurs, conformément à l'accord de Groupe frais de santé et prévoyance, le salarié est maintenu dans ses droits pendant la période d'utilisation du CET au titre des garanties frais de santé et prévoyance.

L'utilisation en temps des éléments en numéraire du compte épargne temps ne seront pas assimilées à du temps de travail effectif. Il est précisé que les jours fériés doivent être financés par le salarié (hors Samedis et Dimanches).

5.3 Abondement

Lors d'une utilisation en temps du compte épargne temps (hors congé de fin de carrière), les droits utilisés par le salarié, qu'ils proviennent d'une source d'alimentation en temps ou en numéraire, ouvriront droit à un abondement de l'employeur à hauteur de 20% de la valeur des droits ainsi utilisés.

Lorsque les droits proviennent d'une alimentation en numéraire, seuls les éléments affectés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit le 1er juillet 2023, sont éligibles à cet abondement.

5.4 Plafonnement et limites d'utilisation des droits

Les droits inscrits au compte épargne temps hors congé de fin de carrière doivent être utilisés dans un délai de cinq ans à compter de leur affectation. Ce délai s'apprécie en années civiles complètes (ex : le droit épargné le 30 avril 2018 pourra être utilisé jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard).

A défaut d'utilisation en temps dans le délai de cinq ans, les droits épargnés sont, selon la demande du salarié :

- affectés au PERECO dans la limite globale de 15 jours par an ;
- et/ou transférés au compte épargne temps destiné à financer un congé de fin de carrière pour les droits épargnés à compter de 46 ans.

A défaut, les droits sont liquidés sous forme monétaire.

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés légaux qui ne peuvent être utilisés sous forme numéraire pourront être transférés sur le compte épargne temps pour financer un congé de fin de carrière, sous réserve que ces droits aient été épargnés à compter de 46 ans. Il en sera de même pour les heures de récupération.
En l'absence de toute possibilité d'utilisation en temps, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés légaux pourront, à l'issue du délai de cinq ans visé ci-dessus, être

SK M.C. G.L AP

recrédités sur le solde de congés payés du salarié à prendre au plus tard au 31 mai de l'année N+1 ou, si le salarié possède un CET fin de carrière, être transférés sur ce compte.

5.5 Utilisation des droits sous forme de monétisation

Les jours monétisables sont les jours dont la date d'alimentation est la plus ancienne. Cette monétisation ne concerne pas la cinquième semaine de congés payés légaux, ainsi que les heures de récupération.

- Utilisation annuelle du CET sous forme de monétisation

Le salarié peut, à sa demande, utiliser les droits affectés sur son compte épargne temps hors congé de fin de carrière 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 montant du salaire de base[2] 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 compte épargne temps sous forme de monétisation n'ouvre droit à aucun abondement.

- *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 hors congé de fin de carrière, 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 des rachats de trimestres ne remet pas en cause le dispositif de rachat de trimestres tel que prévu par l'accord Groupe sur le temps et l'organisation du travail à concurrence de 48 000 € maximum) ;
- Survenance d'une situation de handicap en cours de carrière.

[2] En ce compris la prime d'ancienneté pour les salariés mensuels.

CdV SK M.C. G.C AP

La demande du salarié devra être présentée dans un délai maximum de six mois à compter de la survenance de l'événement.

La liquidation sous forme monétaire des alimentations en temps à l'occasion de l'un de ces événements donnera exceptionnellement lieu à un abondement de 20%.

Les droits versés au salarié, y compris l'abondement, dans le cadre de cette liquidation exceptionnelle sont soumis au même régime social et fiscal que le salaire.

5.6 Transfert des droits inscrits au compte épargne temps vers le PERECO

A l'exception des jours affectés au titre de la cinquième semaine de congés payés légaux, les droits épargnés dans le compte épargne temps hors congé de fin de carrière peuvent être transférés dans le PERECO dans la limite de 15 jours par an.

Il est rappelé que les droits placés sur le CET et affectés au PERECO bénéficient à la date de conclusion du présent accord du régime social et fiscal prévu à l'article L. 3152-4 du Code du travail dans la limite d'un plafond de 10 jours par an.

Cette alimentation est assimilée à un versement volontaire au regard des règles afférentes au PERECO. 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 PERECO.

5.7 Don de jours au profit d'un salarié parent d'enfant gravement malade, atteint d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité

Afin de soutenir les salariés confrontés à une situation d'urgence (enfant gravement malade, atteint d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité, ou salarié venant en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité) rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, les salariés bénéficiant d'un CET pourront renoncer uniquement à tout ou partie de jours de repos non pris affectés dans ce CET afin de faire don de ces jours épargnés aux salariés confrontés à ces situations. Pour chaque jour donné par un salarié à ce titre, la société concernée procèdera à l'abondement d'une demi-journée supplémentaire au profit du salarié bénéficiaire dans la limite de 20 demi-journées.

ARTICLE 6 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS DANS LE CADRE D'UN CONGE DE FIN DE CARRIERE

6.1 Alimentation

Les salariés âgés d'au moins 46 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.

En complément des droits affectés à l'alimentation du compte épargne temps - congé de fin de carrière, le salarié a la faculté de demander l'affectation de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite qui lui sera alors attribuée par anticipation et transformée en temps.

CdN SK M.C. AL AP

Il sera également donné la possibilité aux salariés âgés de 46 ans et plus, de placer sur le compte épargne temps - congé de fin de carrière le ou les temps de compensation acquis au titre de la pénibilité et visé à l'article 16.1.5.1 de l'accord de Groupe sur le temps et l'organisation du travail.

Cette possibilité d'affecter des droits au compte épargne temps - congé de fin de carrière sera également ouverte, exceptionnellement, aux salariés âgés de moins de 46 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 le temps et l'organisation du travail afin d'y placer le ou les temps de compensation acquis. Toutefois, les autres sources d'alimentation du compte épargne temps - congé de fin de carrière ne seront ouvertes à ces salariés qu'à partir de 46 ans.

L'objet des temps de compensation étant de permettre une cessation d'activité avant la première date de liquidation de la retraite à taux plein, leur placement dans le cadre d'un congé de fin de carrière ne peut donner lieu qu'à une utilisation en temps à l'exclusion de toute monétisation.

6.2 Plafonnement

Le nombre de jours inscrits au compte épargne temps destinés à financer un congé de fin de carrière ne peut excéder 280 jours ouvrés, hors droits résultants de l'abondement, de l'affectation de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite et du ou des temps de compensation placés sur le compte épargne temps – congé de fin de carrière.

Dès lors que ce plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter le compte épargne temps - congé de fin de carrière.

6.3 Transfert

Les éléments en temps et en numéraire épargnés sur le compte épargne temps hors congé de fin de carrière à partir de 46 ans pourront être transférés et réaffectés au financement du dispositif de congé de fin de carrière.

6.4 Utilisation des droits

Dans le cadre du congé de fin de carrière, le salarié devra utiliser de préférence l'intégralité de ses droits inscrits au compte, le terme du congé devant alors correspondre à la première date de liquidation de la retraite à taux plein au titre du régime général afin de pouvoir bénéficier de l'abondement. Ainsi, dans la situation où le CET était pris sans que la date d'échéance corresponde à la première date de liquidation de la retraite à taux plein au titre du régime général, le salarié ne pourra bénéficier de l'abondement.

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

6.5 Abondement

Le bénéfice de l'abondement sera octroyé lors du départ en congé de fin de carrière sous réserve que le salarié utilise l'intégralité de ses droits inscrits au compte et liquide sa retraite dès l'obtention de ses droits à taux plein au titre du régime général.

CdW SK A.C. GL AP

Sous réserve du respect de ces conditions cumulatives, les droits affectés par tout salarié au financement d'un congé de fin de carrière bénéficieront d'un abondement à hauteur de 40% de la valeur des éléments en temps portés sur le compte, et ce, y compris les temps de compensation visés à l'article 6.1 du présent accord.

Par exception et sous réserve du respect des conditions visées ci-dessus, l'affectation de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 6.1 du présent accord donnera lieu, au moment de son utilisation en temps dans le cadre d'un congé de fin de carrière, à l'abondement exceptionnel de 40% par l'employeur.

Les autres éléments en numéraire ne donnent pas lieu à abondement.

6.6 Modalités d'indemnisation durant le congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé de fin de carrière, d'une indemnisation calculée sur la base du montant du salaire de base[3] au moment de la prise, 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.

La période de congé de fin de carrière n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Par exception et sous réserve du respect des conditions visées au premier paragraphe de l'article 6.5 du présent accord, les éléments en temps du présent accord 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 légaux ;
- 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.

L'utilisation en temps des éléments en numéraire du compte épargne temps ne seront pas assimilés à du temps de travail effectif. Il est précisé que les jours fériés doivent être financés par le salarié (hors Samedis et Dimanches).

6.7 Entrée en CET de fin de carrière au cours de la période de temps partiel senior

Le salarié a la possibilité de prendre un congé de fin de carrière au cours de la période de temps partiel senior sous réserve qu'il maintienne son engagement de faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein et qu'il utilise l'intégralité des droits inscrit au compte. Il est alors mis fin de manière anticipée à son avenant de passage à temps partiel senior.

[3] En ce compris la prime d'ancienneté pour les salariés mensuels.

CdN SKM.C. G.C AP

6.8 Mesure spécifique pour les salariés à temps partiel 80 % (hors temps partiel senior)

Les salariés en temps partiel à hauteur de 80 % (hors temps partiel senior) ont la possibilité de prendre un congé fin de carrière et transformer, afin d'allonger la durée de leur CET, le différentiel de rémunération en temps. Durant le congé de fin de carrière, le salarié sera indemnisé à hauteur de 80 % permettant ainsi un allongement de la durée du congé de fin de carrière. Les salariés qui optent pour cette mesure dans les conditions décrites ci-dessus, cotiseront au titre de la retraite sur une base temps plein. Le différentiel de cotisations part patronale et part salariale sera intégralement supporté par la Société dans les conditions prévues à l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et à l'article 9.2 de l'accord de Groupe sur le temps et l'organisation du travail.

6.9 Impact de la réforme des retraites 2023 sur le CET fin de carrière

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant l'âge de la retraite à 64 ans, les parties s'accordent sur la mesure suivante :

Pour les salariés qui, à la date de signature du présent accord, sont en congé de fin de carrière et ne seront pas en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein à la date prévue, la Direction les maintiendra dans le dispositif au même niveau d'indemnisation afin de leur permettre de ne pas avoir à reprendre une activité et donc de demeurer en CET fin de carrière jusqu'à la nouvelle première date de liquidation de leur retraite à taux plein.

6.10 Complément à l'indemnité de départ à la retraite

Sous réserve des évolutions du régime de retraite, tout salarié utilisant son congé de fin de carrière dans les conditions visées au premier paragraphe de l'article 6.5 du présent accord et qui, compte tenu des dispositions de l'ANI du 30 octobre 2015, se verra appliquer le coefficient de solidarité temporaire relatif aux retraites complémentaires bénéficiera d'un complément de son indemnité de départ à la retraite équivalant 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

Ce complément d'indemnité peut être affecté à l'alimentation du congé de fin de carrière dans le cadre de l'affectation de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite. Ce complément bénéficie alors de l'abondement à hauteur de 40 %.

CdW SK M.C. G.L AP

ARTICLE 7 MODALITES DE GESTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

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

7.1 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 1/22e du salaire mensuel de base.

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

7.3 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.

7.4 Information des salariés titulaires d'un compte épargne temps

Chaque salarié dispose d'un état individuel de son compte épargne temps sur la plateforme RH dédié. Cette plateforme donnera accès de façon simple et détaillée aux informations suivantes :

- Etat des compteurs (CET, CET fin de carrière)
- Date d'expiration des droits
- Historique d'alimentation / d'utilisation (date, nombre de jours ou numéraire)
- Historique distinct transfert sur CET fin de carrière / PERECO

CdN SK M.C. CL
AP

ARTICLE 8 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 Groupe de compte épargne temps.

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 de la société d'origine pourront, avec l'accord des parties (société d'origine, société d'accueil et salarié), être transférés au sein de la société d'accueil dans la limite des droits et modalités prévus au sein de l'accord collectif de la société d'accueil. A compter de la date du transfert, la gestion du CET s'effectuera alors conformément aux règles définies au sein de la société d'accueil.

La rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, entraîne la clôture des comptes épargne temps (CET, CET fin de carrière). Le salarié reçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis figurant sur le compte au dernier jour d'exécution du contrat, sans abondement.

ARTICLE 9 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 informations seront consolidées au niveau du Groupe qui organisera un bilan annuel présenté aux Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

ARTICLE 10 DUREE, REVISION ET DENONCIATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminé entre la Direction du Groupe THALES et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe THALES et constitue un accord de Groupe au sens des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail. Il entrera en vigueur le 1er juillet 2023 et se substitue à l'accord Groupe signé le 23 février 2017 et à son avenant n° 1 du 3 octobre 2022. Il pourra être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par les dispositions légales et adressé à la DREETS, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

ARTICLE 11 DEPOT DU PRESENT ACCORD

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans sa version signée par les parties ainsi que dans sa version anonymisée. Un exemplaire sera

CdW SK M.C. G.L AP

également déposé auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Paris-la-Défense, en 6 exemplaires originaux le 27 juin 2013

Pour le Groupe Thales : *Monsieur Clément de VILLEPIN, Directeur Général des Ressources Humaines, en sa qualité d'employeur de la société dominante.*

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :			
CFDT *Anthony PERROCHEAU*	**CFE-CGC** *Marc CRUCIANI*	**CFTC** *Stéphane KHATTI*	**CGT** *Grégory LEWANDOWSKI*

ANNEXE 1 - Périmètre d'application de l'accord

GBU AVS
Thales AVS France SAS
Thales Avionics Electrical Motors SAS
Thales Avionics Electrical Systems SAS
Thales Simulation & Training SAS (à compter du 1er janvier 2024)

GBU DMS
Thales DMS France SAS

GBU LAS
Thales LAS France SAS

GBU SIX
Thales SIX GTS France SAS
Thales Services Numériques SAS
RCS France SAS
GTS France SAS
Thales Cloud Sécurisé SAS
Ercom
Suneris
Thales Cyber Solutions SAS

GBU ESPACE
Thales Alenia Space SAS
Thales Seso SAS

GBU DIS
Thales DIS France SAS

Entités Corporate
Thales S.A.
Thales International SAS
Geris Consultants SAS
Thales Global Services SAS
Thales Digital Factory SAS

AP CdN GL SK M.C.