

AVENANT N° 12

**A L'ACCORD SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES
APPLICABLES AUX SALARIES DU GROUPE THALES**

Sc VM ¹ ✓

Préambule

Le présent avenant a pour objet de compléter l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du groupe Thales du 23 novembre 2006 ainsi que ses avenants, par l'introduction de nouveaux dispositifs de solidarité et de cohésion sociale telles que le complément à l'allocation journalière de présence parentale, le don de jours de repos et la généralisation de la subrogation.

Article 1 : Complément à l'allocation journalière de présence parentale

Il est ajouté un article 8 bis rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale pour s'occuper de leur enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou gravement accidenté, et percevant dans ce cadre l'allocation journalière de présence parentale (Ajpp)¹ bénéficieront d'un complément de salaire versé par leur entité calculé sur la base du différentiel entre le salaire de base et l'allocation versée par la CAF pour toute la durée du congé indemnisé.

Ce complément de salaire, sera versé mensuellement sous réserve de la présentation des justificatifs de versement de l'Ajpp par la caisse d'allocations familiales pour la période mensuelle considérée.

Ce complément de salaire est égal, pour un mois complet, à la différence entre le montant total de l'Ajpp perçu pour la période et le montant du salaire mensuel brut de base du salarié.

En cas de congé d'une durée inférieure à un mois, ce complément sera égal, par jour indemnisé, au différentiel entre le montant journalier de l'Ajpp et le salaire brut journalier du salarié.

Ce complément de salaire n'est pas cumulable avec un financement par le salarié de son congé de présence parental par son compte épargne temps sur la même période. »

Article 2 : Dons de jours de repos

Il est ajouté un article 8 ter rédigé comme suit :

« La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 a institué un dispositif permettant aux salariés, sous réserve de l'accord de l'employeur, de donner des jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Afin de favoriser ces initiatives solidaires, les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord accèderont à toute demande visant à faire don de jours de repos à un autre salarié appartenant à la même société. Cette mesure étant étendue au profit des salariés dont le conjoint (marié ou pacsé) est gravement malade nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

¹ Montants à compter du 1^{er} avril 2016 : 43,01 euros pour une personne vivant en couple, 51,11 euros pour une personne vivant seule

LT
2
SC

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

Il est rappelé qu'afin de garantir le droit au repos des salariés donateurs, seuls peuvent être cédés dans le cadre de ce dispositif les congés payés légaux correspondant à la 5^e semaine de congés payés, les jours de réduction du temps de travail et jours de repos ainsi que les jours de congé conventionnels.

Une autorisation d'absence rémunérée correspondant à la somme des jours de repos donnés par les salariés et aux demi-journées abondées par la société est octroyée au salarié bénéficiaire, sous réserve, conformément à l'article L 1225-65-2 du Code du travail des justificatifs correspondants.

Le don de jours de repos est effectué de manière anonyme, sans contrepartie et est définitif.

Chaque année, sera transmis aux délégués du personnel, ainsi qu'à la commission de contrôle et de suivi de l'accord une information concernant le nombre de jours de repos donnés et utilisés dans le cadre du présent dispositif, tout en respectant l'anonymat du bénéficiaire. »

Article 3 : Généralisation de la subrogation

Il est ajouté un article 36 bis rédigé comme suit :

« Dispositif suivant lequel une société, qui maintient au salarié tout ou partie de son salaire pendant un arrêt de travail tout en se substituant à lui pour la perception des indemnités journalières de Sécurité Sociale, la subrogation évite aux salariés de supporter le « différé » nécessaire aux organismes de sécurité sociale pour procéder à l'indemnisation en cas d'arrêt de travail.

La subrogation permet à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières de Sécurité sociale qui sont dues au salarié par la CPAM pour la période de son arrêt de travail ou de son congé.

Deux conditions sont nécessaires à la mise en œuvre de la subrogation :

- il doit y avoir un maintien du salaire intégral ou partiel pendant la durée de l'arrêt de travail ou du congé,*
- la part du salaire maintenu doit être d'un montant au moins égal à celui des indemnités journalières dues au salarié par la CPAM.*

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

Dans les trois mois suivant la signature du présent accord, les salariés des sociétés du groupe bénéficieront de la subrogation pour tous les types d'arrêts de travail ouvrant droit à des indemnités journalières de sécurité sociale (maladie, accident, maternité/adoption/ temps partiel thérapeutique).

Article 4 : Jours de substitution au congé de fractionnement

Le dernier paragraphe de l'article 4.1 est annulé et remplacé par le paragraphe suivant :

LT
3
SC [Signature] VM

« Les 2 jours de substitution au congé de fractionnement, ou dispositifs équivalents, sont attribués sans distinction à tous les salariés du Groupe, et ceci sans aucune possibilité d'y déroger. »

Article 5 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la date de son dépôt auprès de la DIRECCTE. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6. Notification et dépôt de l'accord

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 THALES et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité des Hauts de Seine, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

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

Fait à La Défense, en 10 exemplaires originaux, le 23 février 2017

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 Thales.



CFDT

Monsieur Didier Gladieu

CFE-CGC

Monsieur José Calzado



CFTC

Madame Véronique Michaut



CGT

Monsieur Laurent Trombini

