

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales

Réunion du 2 juin 2021

A la suite des échanges intervenus lors de la réunion du 29 avril 2021, les planches ont été mises à jour des précisions apportées en séance. Les éléments mis à jour sont indiqués en rouge.



Définition de l'ancienneté – Accord Dispositions sociales

- L'ancienneté est déterminée par la présence continue du salarié dans le groupe THALES depuis la date d'entrée en fonction, en vertu d'un contrat de travail conclu avec l'une des sociétés (1) du Groupe THALES, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail.
- Cette période est augmentée de :
 - la période de présence antérieure au sein du groupe THALES, en vertu d'un précédent contrat de travail (2) conclu avec une des sociétés du Groupe, sauf pour le calcul du montant des indemnités conventionnelles de licenciement si le départ du salarié avait déjà donné lieu à un tel versement.
 - la période de présence continue au sein d'une société extérieure au groupe THALES, en vertu d'un contrat de travail, dès lors que l'intégration du salarié dans une des sociétés du Groupe THALES s'effectue en application des dispositions de l'article L.122-12, alinéa 2 du code du travail ou d'accords spécifiques entre sociétés.
 - la période de présence continue au sein d'une joint venture (société commune avec un partenaire extérieure dont le capital est détenu à 50% par une société du Groupe THALES), dès lors que le salarié disposait précédemment d'un contrat de travail avec une des sociétés du Groupe THALES.
 - la période continue correspondant à une prestation de services, un détachement ou autre contrat de travail temporaire, effectuée par l'intéressé pour le compte d'une des sociétés du Groupe THALES, en vertu d'un contrat commercial, directement préalable à son embauche au sein du Groupe THALES.
- Les anciennetés reprises au titre d'un contrat de travail antérieur sont calculées lors de la dernière entrée dans le Groupe THALES.

(1) Filiale directe ou indirecte dont le capital est détenu par la société anonyme THALES à plus de 50%.

(2) CDI, CDD ou contrat d'apprentissage pour la durée accomplie de manière continue au sein du groupe THALES et dès lors que le terme de l'apprentissage ou du CDD est directement suivi d'une embauche au sein du Groupe.

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 1 et 2

	THALES	DIS France
Congés supplémentaires liés à l'ancienneté	<p>Congés supplémentaires liés à l'ancienneté identiques pour les salariés mensuels et les I&C :</p> <ul style="list-style-type: none">- 2 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 30 ans et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le Groupe,- 4 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 35 ans et justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le Groupe. <p>Les salariés bénéficient l'année de leurs 35 ans d'ancienneté, de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires (réduit à 25 ans en cas d'enfants handicapés à plus de 80% à charge)</p>	<p>Non cadres : 3 ans et + = 1 j, 5 ans et + = 2 j, 10 ans et + = 3 j, 15 ans et + = 4 j, 20 ans et + = 5 j</p> <p>Cadre : 1 an d'ancienneté = 2J ; + 35 ans et 2 ans d'ancienneté = 3 J ; 3 ans = 4 jours ; 5 ans et + = 5 jours</p>

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 1 et 2

This document may not be reproduced, modified, adapted, published, translated, in any way, in whole or in part or disclosed to a third party without the prior written consent of Thales - ©Thales 2021. All rights reserved.

	THALES	DIS France
Prime d'Ancienneté	Prime de 3% à 3 ans d'ancienneté, auquel il est ajouté 1% supplémentaire par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 15% à 15 ans d'ancienneté, calculée sur le salaire minimum conventionnel hiérarchique.	% identique à celui pratiqué dans le reste du Groupe, sur le salaire brut de base.

Ancienneté	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Taux	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 1 et 2

	THALES	DIS France
Droits à congés payés	<p>2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, décompté en jours ouvrés, dans la limite de 30 jours ouvrables sur la période de référence.</p> <p>Si un jour férié tombe un samedi, ce jour ne sera pas décompté en congé si le jour ouvré précédent et suivant sont des jours de congés ou si au moins 2 jours de congés ouvrés précédent ou suivent ce jour férié.</p> <p>Suspension des congés en cas d'arrêt maladie intervenant pendant la prise du congé principal pour une durée maximale de deux semaines</p>	<p>25 jours ouvrés.</p> <p>Garantie annuelle de jours chômés payés (2 jours si le nombre de jours fériés tombant du lundi au vendredi est = à 7 ; 1 jour si JF = à 8 ou 9 ; 0 jour si JF > 9) + crédit de 2 heures/ an</p>

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 1 et 2

	THALES	DIS France
Substitution aux jours de fractionnement	2 jours de substitution aux congés de fractionnement pour tous les salariés, cadres et non-cadres	Pas de congé de fractionnement sauf à Pont-Audemer
Journée Administrative	Tout salarié ayant des parents âgés d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches administratives bénéficiera de 2 jours ouvrés.	2 jours maxi par an pour les non cadres (non forfaités)
Suspension des congés payés en cas d'événement familial	Si l'événement familial a lieu pendant les congés payés, ceux-ci sont suspendus et leur terme est prolongé de la durée du congé pour événement familial	Suspension des congés payés uniquement en cas de mariage
Délai de route	Temps de voyage nécessaires s'ajoutent à la durée du congé	Dans le cadre d'un décès qui entraîne un déplacement de plus de 500 kms aller et retour, un délai supplémentaire d'une journée est accordé et payé.

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 1 et 2

Événements	Thales	DIS – Base commune	CC des mensuels des BDR (*)	CC des mensuels de l'Eure (*)
Mariage du salarié	5 jours	6 jours		
PACS du salarié	5 jours	6 jours		
Mariage de son enfant	2 jours	2 jours		
Mariage du frère, sœur, beau-fils, belle-fille	2 jours		1 jour	
Décès de son enfant	5 jours	5 jours		
Décès de son conjoint	5 jours	3 jours	4 jours	1 semaine civile après 1 an d'ancienneté
Décès de son concubin	5 jours	3 jours	4 jours	
Décès de ses parents ou beaux parents	3 jours	3 jours		
Décès de son gendre ou de sa bru		2 jours		
Décès de sa sœur ou de son frère	3 jours	3 jours		
Décès de sa belle sœur ou de son beau frère	2 jours	1 jour		
Décès de ses grands-parents ou ceux de son conjoint	2 jours / 1 jour	1 jour		
Décès de son petit enfant	2 jours	1 jour		
Décès d'un beau-fils ou d'une belle-fille	5 jours			

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 1 et 2

	THALES	DIS France
Congé paternité	11 jours calendaires avec maintien du salaire à 100%	11 jours calendaires avec maintien du salaire à 100%
Congé naissance ou adoption	Congé supplémentaire de 3 jours ouvrés.	Congé supplémentaire de 3 jours ouvrés.
Congé maternité ou d'adoption	Maintien des appointements après 3 mois de présence dans le Groupe	Rémunération nette d'activité maintenue, déduction faite des indemnités journalières de repos et des prestations d'organismes de prévoyance, versée aux salariés qui ont un an d'ancienneté
Absence pour enfant malade	Autorisation d'absence rémunérée en cas d'enfant malade âgé au maximum de 16 ans (ou 18 ans si handicapé) dans la limite de 5 jours par enfant et par an.	Absence rémunérée d'une demi journée à deux jours en cas d'enfant malade âgé de moins de 16 ans dans la limite de 6 jours par an pour l'ensemble des enfants
Complément présence parentale	Complément à l'allocation journalière de présence parentale pour s'occuper d'enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ou gravement accidenté. Maintien du salaire de base sur la durée du congé indemnisé.	Accord égalité ; Nouvel accord à la signature courant avril = disposition Thales

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 1 et 2

	THALES	DIS France
Don de jours	Jours qui peuvent être donnés: 5eme semaine de congé + RTT + jours de repos + jours de congé conventionnel. Abondement: 1 jour donné = 0,5 jour d'abondement dans la limite de 20 demi-journées	Dons de Jours : Décision unilatérale. Jours qui peuvent être donnés: Tout ou partie des jours de repos non pris peuvent être donnés, qu'ils aient été affectés ou pas au CET. Pas d'abondement
Déménagement pour raisons personnelles	Un jour d'absence	
Don de plasma ou de plaquettes sanguines	Une demi-journée de récupération	
Rentrée scolaire	Absence rémunérée accordée selon les usages ou directives locales	Facilitations pour la rentrée: utilisation des deux heures, ou heures rattrapées
Absences réservistes	15 jours par an max pour les activités militaires	Application convention THALES
Congé salarié en situation de handicap	Une semaine par année civile	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours légaux	2 jours
Congé en cas d'enfant en situation de handicap (plus de 80%)	Une semaine par année civile	

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 3

Allocation de départ à la retraite

Ancienneté	Thales	DIS – IC	DIS – RP et BDR	DIS – Eure
Après 2 ans	1 mois	0,5 mois	0,5 mois	0,1 mois par année à partir de 2 ans
Après 5 ans	2 mois	1 mois	1 mois	
Après 10 ans	3 mois	2 mois	2 mois	1,5 mois
Après 15 ans	3,7 mois			2 mois
Après 20 ans	4,5 mois	3 mois	3 mois	2,5 mois
Après 25 ans				3 mois
Après 30 ans	6,5 mois	4 mois	4 mois	3,5 mois
Après 35 ans		5 mois	5 mois	4 mois
Après 40 ans	8 mois	6 mois	6 mois	

THALES	DIS France
<p>En fonction de l'ancienneté dans le Groupe:</p> <p>Interpolation linéaire entre les seuils, calcul sur la moyenne des 12 derniers mois, majoration de 3 mois de l'IDR pour les salariés en situation de handicap ou les carrières longues</p>	<p>Pas d'interpolation linéaire entre les seuils</p>

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 3 et 4

	THALES	DIS France
Prime de 13e mois	<p>Pour les mensuels,</p> <ul style="list-style-type: none">- premier versement sous la forme d'un acompte de 50% à l'occasion du salaire du mois de mai, versé en juin.- le solde intervenant avec le salaire du mois de novembre versé en décembre	<p>Pour les mensuels,</p> <p>Prime versée en deux versements :</p> <ul style="list-style-type: none">- en Juin avec acompte en début de mois, correspondant à 50% du salaire brut de base au 1er mai au prorata du temps de présence- en Décembre avec acompte en début de mois, correspondant à 50% du salaire brut de base du 1er novembre, au prorata du temps de présence.

Les dispositions relatives au PERCO font dorénavant l'objet d'un accord dédié. Voir en annexe la présentation synthétique du dispositif PERECO.

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 5

	THALES	DIS France
Allocation Médaille du travail	<p>Allocation versée en fonction du nombre d'années de travail, indexée sur le PMSS - valeur 2021 :</p> <p>20 ans : 1 060 € 30 ans : 1 852 € 35 ans : 1 988 € 40 ans : 2 250 €</p> <p>Exonérée de cotisations dans la limite du salaire mensuel de base</p>	<p>Médaille du travail sur Gemenos et La Ciotat</p> <p>20 ans médaille d'argent : 110 € 30 ans médaille vermeil : 190 € 35 ans médaille d'or : 230 € 40 ans médaille grand or : 310 €</p> <p>Exonérée de cotisations dans la limite du salaire mensuel de base</p>
Allocation d'ancienneté	Pas de disposition spécifique	<p>Allocation d'ancienneté groupe, soumise à cotisations :</p> <p>20 ans : 2 220 € 30 ans : 3 225 € 40 ans : 4 240 €</p>

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 6 et 7

	THALES	DIS France
Régime de retraite complémentaire	Le ralliement des taux de cotisations de retraite complémentaire nécessite une négociation avec l'AGIRC-ARRCO.	
Régime particulier pour les salariés à temps partiel	Maintien possible des cotisations retraite RG et retraite complémentaire pour tout salarié à temps partiel avec prise en charge par l'entreprise des cotisations patronales sur une base temps plein	Pour les salariés d'au-moins 58 ans, à temps plein depuis au moins 3 ans, à partir de 2 ans précédant la possibilité pour le salarié d'exercer son départ à la retraite à taux plein, pour une durée maximale de deux ans, prise en charge des cotisations retraites patronales et salariales (RG et retraite complémentaire) sur une base temps plein

Les dispositions relatives au contrat de frais de santé et prévoyance font dorénavant l'objet d'un accord dédié.

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 8

	THALES	DIS France
Indemnisation complémentaire des jours de maladie et des absences pour accident de trajet	Renvoi à l'article 16 de la convention collective des IC	
Indemnisation des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle	<p>Indemnisation pour tous les salariés dans les conditions prévues pour les IC</p> <p>Maintien à 100% au-delà de la période conventionnellement indemnisée à 100% pour une durée qui varie en fonction de l'ancienneté:</p> <ul style="list-style-type: none">- 5 mois pour une ancienneté de moins de 5 ans- 6 mois pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans- 7 mois pour une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans- 8 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans	Application des dispositions des conventions collectives applicables

Ralliement de DIS à l'accord Groupe Dispositions Sociales – Chap 8

	THALES	DIS France
Subrogation	Mise en place	Non appliquée. Nécessite des développements paie pour permettre le ralliement.
Cures thermales	Indemnités différentielles calculées comme si les indemnités journalières de l'assurance maladie continuaient d'être versées par la Sécurité sociale en cas d'arrêt du travail pour cure thermale	

ANNEXE : PRESENTATION SYNTHETIQUE DU DISPOSITIF PERECO



■ Un accord PERCO Groupe du 17 octobre 2007

■ Quatre avenants de mise à jour (2011, 2012, 2016 et 2018)

■ Un PERCO remplissant les critères du PERECO

- Un dispositif d'épargne retraite d'entreprise nécessitant une simple actualisation, sans évolution de la philosophie du dispositif
- Bascule dans le PERECO qui permet de bénéficier notamment du nouveau régime fiscal

Transformation du PERCO en PERECO par la signature d'un nouvel accord Groupe reprenant le texte initial consolidé des différents avenants et actualisé des dispositions du PERECO

Les finalités de la transformation du PERCO en PERECO

1



Effectuer des versements déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu avec une fiscalité différenciée à la sortie*

Dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 (retenus dans la limite de 8 PASS N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé).

Les Plafonds Épargne Retraite non utilisés les 3 années précédentes peuvent se cumuler au Plafond Épargne Retraite de déduction de l'année.

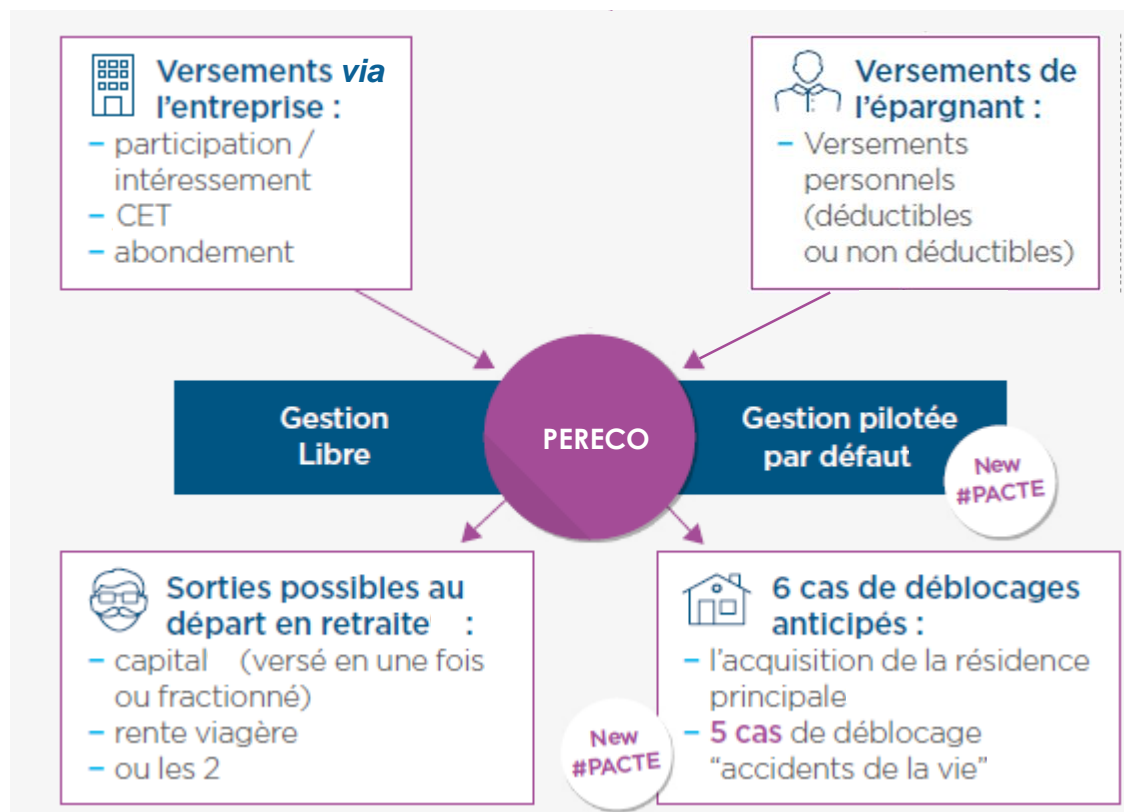
2



Assurer aux salariés de disposer d'un produit d'épargne retraite tout au long de leur parcours professionnel, même en cas de changement d'employeur, de métier et en période de chômage.

* voir annexe

Une structuration unique du PERECO



Les nouveautés du PERECO (1/2)



Peuvent dorénavant participer au PERECO les salariés des sociétés Thales DIS France, Thales DIS Design Services et Trusted Labs.



L'intégralité des avoirs détenus auparavant dans le PERCO sont basculés dans le PERECO sans frais.

Les transferts PEG vers le PERECO ne sont pas possibles. Les transferts depuis les plans d'épargne retraite détenus par le participant au plan sont favorisés.



Les versements volontaires sont, au choix du salarié, soit déductibles de l'impôt sur le revenu au moment de l'alimentation et fiscalisés à la sortie soit non déductibles de l'impôt sur le revenu et défiscalisés à la sortie (voir annexe).

Les nouveautés du PERECO (2/2)

Cas de déblocage anticipé:

- Suppression du cas de remise en état de la résidence principale suite à catastrophe naturelle
- Ajout de la cessation d'activité non salariée

Chaque Participant, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, reçoit une information sur la gestion pilotée par horizon.

Six mois avant la cinquième année précédant l'âge légal de départ à la retraite du Participant, le Gestionnaire informe le Participant de la possibilité de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne et de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée.

Un traitement fiscal et social différencié des différents types de versement

Type de versement / Compartiment		Versements personnels de l'épargnant	Épargne salariale (participation, intéressement, abondement, CET, jours de repos non pris)	Cotisations obligatoires (employeurs et salariés)
Fiscalité à l'entrée		NOUVEAU Déductible de l'assiette de l'IR ⁽¹⁾	Non déductible de l'assiette de l'IR	Exonération d'IR CSG au taux en vigueur (9,7 %)
Fiscalité pour une sortie en capital à l'échéance ou pour l'achat ou la construction de la résidence principale	Capital	NOUVEAU soumis à l'IR au barème progressif (sans abattement de 10 %)	exonéré d'IR et de prélèvements sociaux	
	Plus-values	NOUVEAU soumises au prélèvement forfaitaire unique ⁽²⁾	- exonérées d'IR - soumises aux prélèvements sociaux ⁽³⁾	pas de sortie possible en capital ⁽⁶⁾
Fiscalité pour les 5 autres cas de déblocage anticipé « accident de la vie »	Capital	exonéré d'IR et de prélèvements sociaux		
	Plus-values	- exonérées d'IR - soumises aux prélèvements sociaux ⁽³⁾		
Fiscalité pour une sortie en rente		NOUVEAU soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) ⁽⁴⁾	soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) ⁽⁵⁾	soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) ⁽⁵⁾

(1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements personnels effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe supplémentaire pour les Travailleurs Non Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>.

À l'entrée, le traitement d'un versement personnel déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

(2) 30 % : 17,2 % de Prélèvements Sociaux et 12,8 % de Prélèvement Forfaitaire (sauf option du titulaire pour imposition à l'IR au barème progressif).

(3) Selon les taux en vigueur pour les produits de placement (17,2 % au 1^{er} janvier 2020) ou, uniquement pour les cotisations obligatoires, les taux en vigueur pour les pensions (9,10 % au 1^{er} janvier 2020).

(4) Les sommes perçues dans le cadre d'une RVTG demeurent assujetties au régime fiscal et social des pensions de retraite (plus d'infos sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F415>).

(5) Les sommes perçues dans le cadre d'une RVTO sont partiellement imposées à l'IR et aux prélèvements sociaux selon le barème d'abattement progressif applicable aux RVTO (plus d'infos sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3173>).

(6) Sauf pour les sorties en rente < 80 €/mois : capital soumis au barème des pensions (ou prélèvement forfaitaire libératoire de 7,5 %) et plus-values aux prélèvements sociaux du régime des pensions de retraite (9,10 % au 1^{er} janvier 2020).