

Questions / réponses

Accord Groupe sur le temps et l'organisation du travail du 20 novembre 2023

Date de création : 5 mars 2024

Table des matières

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	3
1. Entrée en vigueur progressive de l'accord en 2024	3
2. Période de référence et utilisation des JRTT / jours de repos	3
3. Temps de travail effectif	3
4. Congés supplémentaires liés à l'ancienneté	3
CHAPITRE II – CHARGE DE TRAVAIL ET EQUILIBRE ENTRE LES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS	5
CHAPITRE III – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES.....	6
1. Entrée en vigueur progressive de l'accord en 2024	6
2. Forfait annuel en jours de référence.....	8
3. Incidence des entrées et sorties en cours d'année	9
4. Incidences des absences en cours d'année	10
5. Prise des jours de repos.....	10
6. Modalités de rattachement au forfait annuel en jours de référence	10
7. Possibilités d'adaptation du forfait annuel en jours de référence	11
8. Forfait annuel en jours réduit.....	12
CHAPITRE IV – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MENSUELS	15
CHAPITRE V – ORGANISATION DU TRAVAIL ET ACCOMPAGNEMENT DE LA CROISSANCE ...	16
1. Recours ponctuels à des organisations de travail atypiques	16
2. Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année	17
3. Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle	18
CHAPITRE VI – EMPLOI	19
CHAPITRE VII – TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES SENIORS	20
1. Questions générales sur les dispositifs seniors	20
2. Temps partiel senior à 80%	20
3. Dispositif d'accompagnement de fin de carrière et transfert de savoir-faire	21
4. Rachat de trimestres	21
5. Temps de compensation liés aux situations de pénibilité	22
6. Dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière.....	23
7. Cumul des dispositifs.....	24
CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS FINALES	26

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

1. Entrée en vigueur progressive de l'accord en 2024

Question 1.1.1 : Les cadres dirigeants bénéficient-ils d'absences autorisées rémunérées lors des fermetures collectives couvertes par des JRTT / jours de repos collectifs au titre de l'année 2024 ?

Réponse 1.1.1 : Les absences autorisées rémunérées pour les cadres dirigeants dans le cadre des fermetures couvertes par des JRTT / jours de repos collectifs sont maintenues jusqu'en 2024 inclus. Ils cesseront d'en bénéficier à compter de 2025.

2. Période de référence et utilisation des JRTT / jours de repos

Question 1.2.1 : Sera-t-il toujours possible de prévoir des fermetures collectives malgré le fait que l'entièreté des JRTT / jours de repos devienne individuelle ?

Réponse 1.2.1 : Si des fermetures collectives sont nécessaires, elles seront fixées à l'occasion des négociations annuelles relatives au temps de travail. A défaut de JRTT / jours de repos à la main de l'employeur, les congés payés pourront être positionnés sur les jours de fermeture.

Question 1.2.2 : Comment les fermetures collectives de 2024 sont-elles traitées pour les nouveaux embauchés ?

Réponse 1.2.2 : Les nouveaux embauchés devront positionner des congés payés et/ou des JRTT / jours de repos individuels pour couvrir les fermetures collectives de l'année 2024.

3. Temps de travail effectif

Question 1.3.1 : Un salarié au forfait annuel en jours est-il assujéti à un temps de travail effectif maximal de 10h par jour ?

Réponse 1.3.1 : Oui.

4. Congés supplémentaires liés à l'ancienneté

Question 1.4.1 : Au titre de l'année 2024, à quelle date seront crédités les congés supplémentaires liés à l'ancienneté ? Seront-ils affectés au compte des droits actuels en cours (1er juin 2023 au 31 mai 2024) ou sur le compte actuel des droits futurs (1er juin 2024 au 31 mai 2025) ?

Réponse 1.4.1 : Les deux compteurs seront alimentés dès le 1^{er} juin 2024.

Par exemple, un salarié ayant 30 ans et 3 ans d'ancienneté verra dès le 1^{er} juin 2024 :

- 5 jours dans le compteur des congés liés à l'ancienneté pouvant être pris du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025,
- 5 jours dans le compteur des congés liés à l'ancienneté pouvant être pris du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026.

Question 1.4.2 : Le bénéfice des dispositions relatives aux congés d'ancienneté est-il réservé aux salariés ayant rallié le nouveau forfait annuel en jours de référence ?

Réponse 1.4.2 : Non, ces dispositions s'appliquent à tous dès le 1^{er} juin 2024.

Question 1.4.3 : Pour les salariés disposant de congés supplémentaires liés à l'ancienneté en groupe fermé (listés à l'article 3.5 de l'accord), ces congés viennent-ils en complément ou en remplacement des jours octroyés par l'accord de Groupe ?

Réponse 1.4.3 : Les salariés appartenant à un groupe fermé bénéficient des seules dispositions relatives aux jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté attribués à ce groupe fermé sans qu'elles ne se cumulent avec les jours octroyés au titre de l'accord de Groupe.

Ainsi, continueront de bénéficier de ces dispositions (sans cumul avec les jours d'ancienneté octroyés au titre de l'accord de Groupe) :

- Les salariés de l'établissement de Cholet de Thales SIX GTS France qui bénéficient en population fermée de 6 jours de congés d'ancienneté au total,
- Les salariés de l'établissement de La Ferté St Aubin de Thales LAS France qui bénéficient en population fermée de 5 jours de congés d'ancienneté au total,
- Les salariés de Thales AVS France qui bénéficient en population fermée de 5 jours de congés d'ancienneté au total.

En revanche, les salariés de Thales DMS France et Thales LAS France conservent le bénéfice des dispositions relatives aux jours supplémentaires pour ancienneté applicables aux salariés âgés de 61 ans et plus (LAS) et de 62 ans et plus (DMS), en plus des jours pour ancienneté octroyés par l'accord Groupe.

CHAPITRE II – CHARGE DE TRAVAIL ET EQUILIBRE ENTRE LES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

Question 2.1. L'article 6.1.2 de l'accord précise qu'en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, en cas de solde négatif du nombre de jours travaillés, aucune retenue sur salaire ne sera effectuée. Quid en cas de solde positif ?

Réponse 2.1. En cas de solde positif, les jours de repos et congés payés seront indemnisés à l'occasion du solde de tout compte.

Question 2.2. Quelles sont les règles encadrant les heures de réunions ?

Réponse 2.2. L'accord rappelle que « *les réunions de travail et les séminaires programmés se doivent de respecter les horaires habituels de travail de l'établissement* ». En d'autres termes, les réunions doivent être organisées de manière à se terminer à l'intérieur des horaires habituels de travail.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES

1. Entrée en vigueur progressive de l'accord en 2024

Question 3.1.1 : Au cours de l'année 2024, quel est le forfait annuel en jours proposé aux collaborateurs de Naval Group qui rejoignent l'une des sociétés du Groupe Thales dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite ?

Réponse 3.1.1 : Naval Group demeurant une entité juridique externe au Groupe, elle n'est pas incluse dans le périmètre des accords collectifs du Groupe Thales.

Aussi, et indépendamment de l'existence d'un dispositif spécifique pour organiser les mobilités entre le Groupe Thales et Naval Group (convention de mutation concertée tripartite assise sur la Charte de mobilité conclue entre les deux groupes), les embauches des collaborateurs de Naval Group doivent être traitées comme des embauches externes et, de ce fait, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il sera donc proposé un forfait conforme aux dispositions du nouvel accord Groupe sur le temps et l'organisation du travail (214 jours y incluant la journée de solidarité).

Question 3.1.2 : Quel est le forfait jours applicable en cas d'évolution professionnelle entraînant un passage au statut de cadre en 2024 ?

Réponse 3.1.2 : Dans cette hypothèse, il convient d'appliquer le forfait de référence « société », issu de l'accord de la société portant sur le temps de travail.

Par exemple :

- Pour Thales SIX GTS France : 210 jours + 1
- Pour Thales DMS France : 210 jours + 1
- Pour Thales AVS France : 206 jours + 1

Question 3.1.3 : Les candidats nouvellement embauchés en 2024 sans période d'essai peuvent-ils bénéficier de la flexibilité immédiatement ?

Réponse 3.1.3 : Non, ils ne pourront bénéficier de la flexibilité qu'à compter de la campagne annuelle qui suivra. S'ils sont embauchés en cours de campagne, il pourront effectuer leur choix jusqu'au terme de celle-ci.

Question 3.1.4 : Un salarié titulaire d'un avenant portant son temps de travail à un forfait 214+1 et effectuant une mobilité vers une société dont le forfait de référence est de 210+1 peut-il, dans le cadre de cette mobilité, être maintenu à un forfait 214 jours + 1 ?

Réponse 3.1.4 : Oui, il signera un contrat de travail mentionnant un forfait jours à 210+1 ainsi qu'un avenant pour l'année 2024 portant le temps de travail à 214 jours + 1.

Le salarié pourra ensuite, dans le cadre de la campagne annuelle lancée en fin d'année 2024, rallier le nouveau forfait de référence de l'accord Groupe à 214 jours y incluant la journée de solidarité.

Question 3.1.5 : Quel forfait doit être appliqué aux salariés ayant eu une mobilité internationale et revenant dans une entité française en 2024 ?

Réponse 3.1.5 : Le retour en France après un contrat local ou un détachement international s'inscrit dans une démarche globale de mobilité Groupe. Il convient donc d'appliquer, pour l'année 2024, le régime de temps de travail de l'entité d'accueil.

Question 3.1.6 : Les cadres débutants embauchés en 2023 au forfait annuel en heures devraient basculer en 2024 au forfait annuel en jours : quel est le forfait qui leur est applicable (forfait de l'entité d'appartenance ou forfait de référence de l'accord de Groupe) ?

Réponse 3.1.6 : Pour toutes les embauches effectuées avant l'entrée en vigueur de l'accord Groupe, les dispositions des accords collectifs locaux s'appliquent.

Ainsi, les cadres débutants (c'est-à-dire les cadres Position I au sens de l'ancienne convention collective) pour lesquels il est prévu d'être au forfait annuel en heures pendant 12 mois avant de basculer au forfait annuel en jours, sera appliqué, à l'issue de cette période de 12 mois et sous réserve de la validation de la hiérarchie formalisant ainsi l'autonomie qui leur est reconnue dans l'organisation de leur travail, le forfait annuel en jours de l'entité concernée (sauf choix du maintien au forfait annuel en heures par les salariés des entités dont le temps de travail de référence est le forfait annuel en heures). Ils bénéficieront par la suite des campagnes de raliement comme tous les salariés de l'entité.

Pour les embauches effectuées à compter de l'entrée en vigueur de l'accord Groupe, les dispositions de l'accord Groupe s'appliquent. Par conséquent, les cadres débutants embauchés sur un emploi classé F11 se voient appliquer le temps de travail des mensuels pendant 12 mois, puis le forfait annuel en jours de référence au sein du Groupe (214 jours dont la journée de solidarité) sous réserve de la validation de la hiérarchie, formalisant ainsi l'autonomie qui leur est reconnue dans l'organisation de leur travail.

Question 3.1.7 : Quel est le régime de temps de travail applicable pour une embauche en 2024 d'un salarié issu d'une JV ne faisant pas partie du périmètre de l'accord ?

Réponse 3.1.7 : Dès 2024, les salariés en provenance des JV ne faisant pas partie de l'accord sont considérés comme des embauches externes. Ils bénéficient donc du nouveau forfait de référence au sein du Groupe (214 jours y incluant la journée de solidarité).

Question 3.1.8 : Quel est le régime de temps de travail applicable pour une embauche en 2024 d'un salarié auparavant en CDD ou en alternance ?

Réponse 3.1.8 : Dès 2024, les anciens salariés en CDD ou en alternance se voient appliquer le nouveau forfait annuel en jours de référence au sein du Groupe (214 jours y incluant la journée de solidarité) ou, le cas échéant, le temps de travail applicable aux salariés mensuels s'il s'agit d'une embauche d'un cadre débutant.

Question 3.1.9 : Comment s'articule l'accord Groupe sur le temps de travail et la campagne lancée en décembre 2023 permettant aux salariés de maintenir la flexibilité de leur forfait qu'ils avaient sollicitée ?

Réponse 3.1.9 : Une campagne a eu lieu du 27 novembre au 18 décembre pour permettre aux salariés ayant opté pour de la flexibilité de retrouver leur forfait de référence pour l'année 2024

Quel que soit le choix de ces salariés pour 2024, ils seront ensuite éligibles à la campagne qui se déroulera à la fin de l'année 2024, au titre de l'année 2025, pour rallier le nouveau forfait Groupe de référence.

A cette occasion, leur salaire sera, le cas échéant, calculé sur la base de leur forfait d'origine (application de -3% pour les salariés passés à 214 jours +1), pour que les mesures de raliement soient appliquées.

Question 3.1.10 : Les salariés ayant opté pour une modulation de leur forfait (par exemple 214+1) peuvent-ils exceptionnellement la maintenir dans le cadre d'une mobilité vers les établissements de LAS des sociétés ex-TR6 et ex-TAO?

Réponse 3.1.10 : Oui, conformément à l'article 18 de l'accord. Pour l'année 2024 et pour les salariés qui souhaiteraient conserver leur forfait à 214 jours +1, il sera permis de maintenir celui-ci y compris en

cas de mobilité vers les établissements de Rungis, Massy, Fleury les Aubrais et Limours de la société Thales LAS France.

Question 3.1.11 : Est-ce qu'à partir du 1^{er} janvier 2024 toutes les demandes de forfait annuel en jours réduit doivent s'appuyer sur les dispositions de l'accord Groupe ?

Réponse 3.1.11 : Pour l'année 2024, les demandes de forfait annuel en jours réduit des salariés ayant un temps de travail régit par les accords société s'appuient sur les dispositions locales applicables à la date de signature de l'accord, conformément à l'article 18 de l'accord Groupe (y compris pour AVS et DMS).

En revanche, les nouveaux embauchés souhaitant opter pour un forfait annuel en jours réduit le feront selon les dispositions de l'accord de Groupe.

A compter de l'année 2025, toutes les nouvelles demandes de forfait annuel en jours réduit s'organiseront selon les modalités prévues par l'accord de Groupe.

2. Forfait annuel en jours de référence

Question 3.2.1 : Quel est le process permettant de s'assurer de l'accord de la hiérarchie lors d'un passage au forfait jours pour les jeunes diplômés embauchés sur un emploi relevant de la classification F11 ?

Réponse 3.2.1 : Il est préconisé qu'un échange entre manager, RH et salarié soit organisé afin de confirmer que l'autonomie du collaborateur permet le passage au forfait annuel en jours.

Question 3.2.2 : Les salariés embauchés sur un emploi classé F11 à partir du 1^{er} janvier 2024 et soumis au régime horaire applicable aux salariés des groupes d'emploi A à E en tant que débutants basculeront-ils à 214 jours y incluant la journée de solidarité à compter de 12 mois d'ancienneté ?

Bénéficieront-ils d'une revalorisation salariale du fait de leur passage au forfait annuel en jours de référence ?

Réponse 3.2.2 : Oui, ces salariés basculeront au forfait jours de référence de 214 jours y incluant la journée de solidarité, sous réserve de la validation de la hiérarchie. ~~Il n'y a pas lieu de prévoir une revalorisation salariale dans la mesure où il est seulement fait application du forfait jours de référence alors applicable.~~ L'accord ne prévoit pas de revalorisation salariale spécifique dans cette situation. A noter, les dispositions de la convention collective restent applicables, l'article 139 prévoyant que « *pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code de travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30%* ».

Question 3.2.3 : Existe-t-il une correspondance entre la rampe de lancement prévue par la Nouvelle Convention Collective nationale de la Métallurgie (NCCM) et la notion de cadre débutant auquel il convient d'appliquer le temps de travail des salariés occupant un emploi classé A à E ?

Réponse 3.2.3 : Il n'y a aucune correspondance entre ces deux notions :

- La rampe de lancement prévue par la NCCM vient fixer les salaires minimaux en tenant compte de l'expérience des collaborateurs depuis le début de leur vie professionnelle, notamment au regard des expériences passées et des années d'alternance.
- La notion de « cadres débutants » prévue par l'accord de Groupe traite du temps de travail des cadres sortis de diplômes qui, quelle que soit leur expérience précédente, ne dispose pas de l'autonomie nécessaire pour se voir appliquer un forfait annuel en jours.

Question 3.2.4 : Quel est le temps de travail applicable aux doctorants / CIFRE ?

Réponse 3.2.4 : Les doctorants et salariés en contrat CIFRE se verront appliquer le temps de travail des salariés occupant un emploi classé de A à E la première année de leur contrat, puis le forfait annuel en jours de référence (214 jours y incluant la journée de solidarité) pour les années suivantes.

Question 3.2.5 : De combien de JRTT / jours de repos bénéficie un jeune diplômé embauché sur un emploi classé F11 dont le passage au forfait annuel en jours intervient en cours d'année ?

Réponse 3.2.5 : Lors du passage au forfait annuel en jours, le nombre de JRTT / jours de repos est automatiquement adapté.

Par exemple : si le passage au forfait annuel en jours intervient au 1^{er} juillet, le salarié bénéficiera :

- Pour la première moitié de l'année : de 50% du nombre de JRTT dont bénéficient les salariés occupant un emploi classé A à E de la société,
- Pour la seconde moitié de l'année : de 50% du nombre de jours de repos déterminé pour l'année considérée.

Question 3.2.6 : Les salariés qui ne souhaiteraient pas rallier le forfait annuel en jours de référence (214 jours y incluant la journée de solidarité) peuvent-ils continuer à bénéficier des éventuels « planchers » de jours fixés par les accords applicables au sein des Sociétés du Groupe ?

Réponse 3.2.6 : Ces « planchers » seront maintenus à l'égard des seuls salariés qui ne rallieront pas le forfait annuel en jours fixé par l'accord de Groupe.

Les salariés de Thales DIS France auxquels s'appliquent des règles d'attribution de jours de repos liées au nombre de jours fériés tombant un jour travaillé continuent de bénéficier de ce dispositif tant qu'ils n'ont pas ralliés le nouveau forfait annuel en jours de référence. Une fois le forfait annuel en jours rallié, ils ne bénéficieront plus de ce dispositif.

Question 3.2.7 : Comment sont décomptés et appliqués les jours de fractionnement pour les salariés de Thales Simulation & Training et d'Ercom-Suneris ?

Réponse 3.2.7 : En 2024 devrait être appliqué :

- Pour les salariés déjà présents dans la Société, le décompte « habituel » (les jours de substitution n'étant ainsi pas retirés du décompte des jours de repos, en application des dispositions de la branche Métallurgie),
- Pour les nouveaux embauchés, le décompte prévu par l'accord de Groupe (les jours de substitutions étant retirés du décompte des jours de repos).

En 2025, devrait être appliqué :

- Pour les salariés nouveaux embauchés et ceux qui rallieraient les dispositions de l'accord de Groupe, le décompte prévu par ce dernier,
- Pour les salariés qui ne souhaiteraient pas rallier les dispositions de l'accord de Groupe, le décompte qui était appliqué au préalable.

Question 3.2.8 : Quel est le régime de temps de travail applicable aux nouveaux embauchés de Thales Alenia Space ?

Réponse 3.2.8 : Le nouveau forfait de référence à 214 jours y incluant la journée de solidarité ne s'applique pas aux salariés de TAS. En revanche, dès l'année 2025, ils pourront bénéficier de la flexibilité telle que prévue par l'accord (sans toutefois que la journée de solidarité ne soit intégrée à leur forfait).

3. Incidence des entrées et sorties en cours d'année

Question 3.3.1 : Quel forfait est appliqué en cas de mobilité d'un salarié entre deux sociétés du Groupe et hors politique salariale spécifique ?

Réponse 3.3.1 : Si le salarié n'a pas rallié le nouveau forfait de référence avant sa mobilité, sa mobilité à compter de l'année 2025 se fera selon les modalités de l'accord de Groupe (forfait 214 jours y incluant la journée de solidarité). Il pourra, à cette occasion, bénéficier immédiatement de la flexibilité. Dès lors que le salarié a rallié le forfait annuel en jours de référence avant sa mobilité, il conserve celui-ci et l'éventuelle flexibilité choisie lors de sa mobilité vers une autre société du Groupe.

Question 3.3.2 : Les salariés dont le départ de l'entreprise en cours d'année est prévu dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une expatriation peuvent-ils opter pour la flexibilité au titre de ladite année ?

Réponse 3.3.2 : Aucun salarié n'est exclu de la campagne annuelle en raison d'un départ prévisionnel au cours de l'année suivante.

Question 3.3.3 : Comment sont calculées les indemnités de rupture des salariés ayant opté pour la flexibilité ?

Réponse 3.3.3 : L'assiette de calcul est déterminée conformément aux règles habituelles (salaires réellement versés pendant la période de référence).

4. Incidences des absences en cours d'année

Question 3.4.1 : Une période d'arrêt de travail dans le cadre d'une maladie professionnelle entraîne-t-elle la réduction du nombre de jours de repos ?

Réponse 3.4.1 : Non, les absences assimilées à du temps de travail effectif ou les absences pour maladie n'entraînent aucune diminution du nombre de jours de repos, quelle que soit leur durée.

Question 3.4.2 : Les jours de repos sont-ils proratisés lorsque le collaborateur est en arrêt maladie sans maintien de salaire ?

Réponse 3.4.2 : Non, les jours de repos / JRTT ne sont pas proratisés lorsque le motif de l'absence est la maladie, que le salarié soit ou non payé.

5. Prise des jours de repos

Question 3.5.1 : Les jours de repos et les congés payés peuvent-ils être pris par journée et/ou par demi-journée ?

Réponse 3.5.1 : Les jours de repos peuvent être pris par journée pour l'ensemble des salariés, et par demi-journée pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Les règles de prise de congés payés demeurent fixées par l'entité.

Question 3.5.2 : Les salariés qui ne rallient pas l'accord de Groupe conservent-ils le bénéfice des garanties octroyées liées au décompte des jours de repos ?

Réponse 3.5.2 : Oui. Ainsi, les salariés qui ne souhaitent pas rallier l'accord de Groupe disposent d'un forfait annuel en jours auquel s'ajoute la journée de solidarité et les garanties octroyées en matière de décompte des jours de repos.

6. Modalités de ralliement au forfait annuel en jours de référence

Question 3.6.1 : Comment s'opérera la réévaluation du salaire des salariés au forfait 214 jours +1 en 2024 qui rallieront le nouveau forfait jours de référence en 2025 ?

Réponse 3.6.1 : Le maintien à 214 + 1 en 2024 se fonde sur un avenant d'un an. A l'issue de l'année considérée, le salarié retrouvera son forfait tel que défini dans son contrat de travail (210 + 1). S'il souhaite rallier le nouveau forfait annuel en jours de référence au sein du Groupe, la mesure de rattachement s'appliquera sur son salaire correspondant à son forfait annuel en jours contractuel. En pratique, le salaire correspondant au 214+1 sera donc recalculé sur une base 210+1 (application de - 3%) avant attribution de la mesure incitative de rattachement (+5%).

Question 3.6.2 : L'annexe 8 de l'accord Groupe traite-t-elle de la flexibilité une fois le rattachement effectué ?

Réponse 3.6.2 : Non, l'annexe 8 n'a vocation à s'appliquer que ~~la première~~ l'année du rattachement. ~~Cette première~~ L'année du rattachement, le salarié peut opter pour l'une des solutions décrites dans cette annexe. Une fois le rattachement effectué, l'annexe 7 a vocation à s'appliquer les années suivantes.

Question 3.6.3 : Les mesures de rattachement s'appliquent-elles à des groupes fermés à la date de signature de l'accord, pour lesquels la convention individuelle de forfait diffère du régime de temps de travail de référence jusqu'alors applicable dans la société ?

Réponse 3.6.3 : Conformément à l'article 6.1.5 de l'accord de Groupe, les salariés qui relèveraient de situations contractuelles particulières pourront soit les conserver, soit rallier le forfait annuel en jours de référence dans les conditions à définir avec leur société d'appartenance.

7. Possibilités d'adaptation du forfait annuel en jours de référence

Question 3.7.1 : En cas de rattachement au nouveau forfait jours de référence avec application immédiate de la flexibilité à 206 jours (y incluant la journée de solidarité) d'un salarié initialement au forfait 210 + 1, comment sera calculée la nouvelle rémunération ?

Réponse 3.7.1 : Lorsqu'un salarié décide de solliciter la flexibilité dès la première année du rattachement, les mesures spécifiques au rattachement vers le forfait de référence n'ont pas vocation à s'appliquer. Ne s'appliquent que les mesures prévues en cas de flexibilité (annexe 7 de l'accord).

Dans le cas cité en exemple, s'appliquera uniquement -2,8%.

Question 3.7.2 : Pour les salariés ayant optés pour la flexibilité de leur forfait, à quelle rémunération s'appliquera la politique salariale de l'année considérée ?

Réponse 3.7.2 : La politique salariale s'appliquera sur la rémunération qui aura été recalculée suite à l'application de la flexibilité au 1^{er} janvier.

A titre d'exemple, un salarié au forfait jours de référence de 214 jours y incluant la journée de solidarité ayant opté pour un forfait 217 jours se verra appliquer la politique salariale sur la rémunération qui aura été préalablement revalorisée à hauteur de 2,7%.

Question 3.7.3 : Tous les salariés peuvent-ils opter pour la flexibilité à 217 jours ?

Réponse 3.7.3 : Oui, tous les salariés peuvent rejoindre le forfait 217 jours y incluant la journée de solidarité. Néanmoins :

- Tous les salariés ne sont pas éligibles à cette modulation de leur forfait dès la première année (conformément à l'annexe 8 de l'accord),
- Pour rejoindre la flexibilité à 217 jours, cela ne doit pas constituer une hausse du forfait de plus de 4 jours.

Question 3.7.4 : Les salariés en arrêt de travail durant la campagne peuvent-ils solliciter une augmentation ou une diminution de leur forfait jours en dehors de cette période ?

Réponse 3.7.4 : Les salariés pourront solliciter la flexibilité de leur forfait durant la campagne annuelle, y compris s'ils sont en arrêt de travail. Il n'est pas possible de solliciter la modification du forfait jours annuel en dehors de la campagne.

Question 3.7.5 : Les cadres F11 embauchés selon le régime horaire des salariés non-cadres peuvent-ils bénéficier directement d'une flexibilité lors de leur passage au forfait annuel en jours de référence (après 12 mois de présence et sous réserve de la validation de la hiérarchie) ?

Réponse 3.7.5 : Non, la mise en œuvre de la flexibilité ne peut être sollicitée que dans le cadre des campagnes annuelles. Ces salariés cadres devront attendre la campagne annuelle suivant leur passage au forfait jours de référence pour bénéficier de la flexibilité de leur forfait.

Question 3.7.6 : Les salariés de Thales Simulation & Training et d'Ercom-Suneris pourront-ils rejoindre le forfait 217 jours y incluant la journée de solidarité dès la première année du rattachement ?

Réponse 3.7.6 : Les salariés de Thales S&T et d'Ercom-Suneris ne pourront pas demander à bénéficier d'un forfait 217 jours y incluant la journée de solidarité dès la première année du rattachement.

Ils auront la possibilité d'opter pour le forfait jours de référence (214 jours y incluant la journée de solidarité) ou un forfait inférieur (206 ou 210 jours y incluant la journée de solidarité). L'année suivante, ils pourront, le cas échéant, augmenter leur forfait jusqu'à 217 jours (y incluant la journée de solidarité).

Question 3.7.7 : Quel est le temps de travail applicable en cas d'absence de réponse du salarié au cours de la campagne annuelle ?

Réponse 3.7.7 : Si le salarié ne fait part d'aucun choix lors de la campagne annuelle, le temps de travail de l'année écoulée continuera de s'appliquer pour l'année suivante. Ce principe s'applique également aux salariés n'ayant pas rattaché les dispositions de l'accord Groupe.

8. Forfait annuel en jours réduit

Question 3.8.1 : Les forfaits annuels en jours de 206 et 210 jours (y incluant la journée de solidarité) sont-ils des forfaits jours réduits ?

Réponse 3.8.1 : Non.

Question 3.8.2 : Sur quelle base de référence s'applique le forfait jours réduit ?

Réponse 3.8.2 : Le passage au forfait jours réduit s'apprécie par rapport à la durée de référence de 214 jours prévue à l'accord Groupe.

Question 3.8.3 : Quelle est la différence entre le forfait jours réduit prévu à l'article 6.2 et le temps partiel prévu à l'article 9.2 ?

Réponse 3.8.3 : Le premier dispositif est réservé aux salariés cadres tandis que le second est réservé aux salariés mensuels.

Question 3.8.4 : Est-il possible de bénéficier d'un forfait jours réduit à hauteur de 70% ?

Réponse 3.8.4 : Non, cette possibilité n'est pas prévue par l'article 6.2 de l'accord Groupe. Sont limitativement prévues les possibilités suivantes : 90%, 80%, 60% et 50%.

Question 3.8.5 : Le forfait annuel en jours réduit décrit à l'article 6.2 de l'accord Groupe inclut-il la journée de solidarité ?

Réponse 3.8.5 : Oui, le nombre de jours prévu au forfait jours réduit est calculé au prorata du pourcentage choisi. Ce nombre total de jours travaillés inclus la journée de solidarité.

Question 3.8.6 : Comment est calculé le nombre de jours de repos pour les salariés au forfait jours réduit ?

Réponse 3.8.6 : Le nombre de jours de repos est calculé en appliquant le taux d'activité au nombre de jours de repos total dont aurait bénéficié un salarié au forfait annuel en jours de référence (214 jours y incluant la journée de solidarité).

Le delta entre le nombre de jours travaillables sur l'année et le nombre de jours prévu au forfait jours réduit auquel s'ajoute le nombre de jours de repos ainsi calculé donne lieu à l'attribution de jours non-travaillés au titre de la réduction d'activité.

Exemple pour l'année 2025 :

	Forfait jours réduit 90 %	Forfait jours réduit 80 %	Forfait jours réduit 60 %	Forfait jours réduit 50 %
Nombre de jours travaillables en 2025	225 jours			
Nombre de jours de repos pour le forfait jours de référence	11 jours			
Nombre de jours travaillés du fait du forfait jours réduit	193 jours	171 jours	128 jours	107 jours
Nombre de jours de repos du fait du forfait jours réduit	10 jours (11 x 0,9 = 9,9)	9 jours (11 x 0,8 = 8,8)	7 jours (11 x 0,6 = 6,6)	6 jours (11 x 0,5 = 5,5)
Nombre de jours non- travaillés au titre de la réduction d'activité	22 jours (225 - 193 - 10 = 22)	45 jours (225 - 171 - 9 = 45)	90 jours (225 - 128 - 7 = 90)	112 jours (225 - 107 - 6 = 112)

Question 3.8.7 : Comment articuler les forfaits jours réduits 90% ou les mi-temps thérapeutiques avec l'absence de référence à la demi-journée pour les forfaits jours ?

Réponse 3.8.7 : Sauf organisation locale particulière, les jours non travaillés au titre du forfait annuel en jours réduit se prennent par journée entière.

Question 3.8.9 : La demande de forfait jours réduit doit-elle s'inscrire dans le cadre de la campagne annuelle ?

Réponse 3.8.9 : Non, le passage au forfait jours réduit prévu par l'article 6.2 de l'accord peut être sollicité à tout moment. La procédure de demande de passage en forfait jours réduit étant spécifique et décrite au sein de l'accord, cette faculté ne sera pas proposée dans le cadre de la campagne annuelle.

Le salarié qui demanderait le passage au forfait jours réduit sans avoir préalablement ralié le nouveau forfait jours de référence lors de la campagne précédente se verra proposer un avenant à son contrat de travail formalisant à la fois le raliement au nouveau forfait jours de référence pour une durée indéterminée, et le passage au forfait jours réduit pour une durée annuelle tacitement reconductible.

Question 3.8.10 : Les salariés bénéficiant d'un avenant de forfait jours réduit peuvent-ils en garder le bénéfice sans rallier le forfait jours de référence prévu par l'accord Groupe ?

Réponse 3.8.10 : Il convient de distinguer selon la durée desdits avenants de forfait jours réduits :

- Si l'avenant est conclu à durée indéterminée : il continue de s'appliquer sans changement,
- Si l'avenant est conclu à durée déterminée : au terme de cet avenant, le salarié se voit appliquer le temps de travail prévu contractuellement. S'il souhaite bénéficier d'un nouvel avenant de forfait jours réduit, il devra préalablement rallier le nouveau forfait jours de référence.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MENSUELS

Question 4.1 : Est-ce qu'un salarié mensuel au forfait annuel en heures devra obligatoirement basculer au forfait annuel en jours de référence ?

Réponse 4.1 : Non, le forfait de référence de 214 jours n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés mensuels. Il conservera donc le temps de travail qui lui est applicable selon les dispositions conventionnelles locales.

Question 4.2 : Les JRTT / jours de repos sont-ils proratisés lorsque le collaborateur est en arrêt maladie mais sans maintien de salaire ?

Réponse 4.2 : Non, les jours de repos / JRTT ne sont pas proratisés lorsque le motif de l'absence est la maladie, que le salarié soit ou non payé.

Question 4.3 : Quelle est la différence entre le forfait annuel en jours réduit (article 6.2) et le temps partiel (article 9) ?

Réponse 4.3 : Le premier dispositif est réservé aux salariés cadres tandis que le second est réservé aux salariés mensuels.

CHAPITRE V – ORGANISATION DU TRAVAIL ET ACCOMPAGNEMENT DE LA CROISSANCE

1. Recours ponctuels à des organisations de travail atypiques

Question 5.1.1 : A l'issue d'une GAE, quid du sort des salariés passés, du fait de la GAE, de 217 à 214 jours sans baisse de salaire ?

Réponse 5.1.1 : Dans cette hypothèse, les salariés sont repositionnés au forfait antérieurement choisi de 217 jours sans réévaluation du salaire pour la partie de l'exercice restant à courir.

Question 5.1.2 : Quels sont les cas visés par la notion de « recours ponctuels » (article 11 de l'accord) ?

Réponse 5.1.2 : La notion de « recours ponctuel » s'entend du besoin de recourir à des horaires atypiques pour faire face à des hausses de charges importantes sur une période inférieure à 6 mois (renouvelable deux fois) pour pouvoir répondre aux attentes des clients, en termes de coûts et de délais.

Question 5.1.3 : Est-il possible que le recours à un aménagement atypique du travail perdure au-delà de la durée initiale maximale de 6 mois ?

Réponse 5.1.3 : Oui, une première prolongation de 6 mois puis une seconde et dernière de 6 mois également est possible, sous réserve d'un avis pour chaque prolongation :

- Pour les entreprises mono-établissement, du CSE,
- Pour les entreprises multi-établissements, des CSE selon le nombre d'établissements concernés et du CSE Central si tous les établissements sont concernés.

L'avis conforme n'est pas exigé.

Question 5.1.4 : La mise en œuvre d'un aménagement atypique du travail conjoncturel est-elle soumise à information/consultation du CSE Central et du CSE pour les sociétés mono-établissement ?

Réponse 5.1.4 : Oui, la mise en place de ces modes d'organisation particuliers devra être préalablement présentée au CSE (mono-établissement) ou CSE Central et établissements concernés (multi-établissements) pour recueil d'avis préalable de la ou des société(s) et du ou des établissement(s) concerné(s).

Question 5.1.5 : Comment s'articulent les indemnités prévues par l'accord avec celles déjà existantes dans certaines entités pour le recours à des organisations du travail atypique ?

Réponse 5.1.5 : Plusieurs situations sont à distinguer :

- Si l'accord/usage société prévoit des types de compensation identiques (ex : prime forfaitaire + prime panier + indemnité kms pour le travail de nuit) avec des montants inférieurs à ceux indiqués au sein de l'accord Groupe : les compensations prévues par l'accord Groupe s'appliquent de plein droit et de substituent en totalité à celles prévues par l'accord/usage société.
- Si l'accord/usage société prévoit des types de compensation identiques (ex : prime forfaitaire + prime panier + indemnité kms pour le travail de nuit) avec des montants supérieurs à ceux indiqués au sein de l'accord Groupe : les compensations prévues par l'accord/usage société continuent de s'appliquer.
- Si l'accord/usage société prévoit des types de compensation différents de ceux de l'accord Groupe (ex : majoration d'heures + prime panier + indemnité kms + prime d'équipe pour le travail en 2 X 8) : il n'est pas possible de cumuler les dispositions de l'accord société avec tout ou partie des modalités de l'accord Groupe. Les dispositions de l'accord le plus favorable s'applique.

Question 5.1.6 : Quel est le montant de la prime applicable en cas de recours à une organisation atypique ?

Réponse 5.1.6 : L'article 11.1.1 de l'accord Groupe sur le temps et l'organisation du travail prévoit un socle minimum d'indemnisation pour les organisations de travail atypiques conjoncturelles (travail de nuit, en 3x8, en 2x8, VSD/SDL).

Concernant l'indemnisation du repas, l'accord Groupe précise que ces organisations du travail atypiques conjoncturelles donnent lieu, entre autres, à l'application d'une prime de panier d'un montant minimum correspondant au barème ACOSS (7,30 € à ce jour).

Les conditions d'indemnisation doivent être négociées localement par accord d'entreprise ou d'établissement dès lors que de tels aménagements du temps de travail seraient mis en place.

Question 5.1.7 : Les montants indiqués au sein du barème minimum de base d'indemnités liées à des organisations du travail atypique sont-ils des montants bruts ?

Réponse 5.1.7 : Oui pour la prime forfaitaire, la prime de panier et la majoration du salaire de base. Non en ce qui concerne les indemnités kilométriques qui ont la nature de frais professionnels.

2. Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Question 5.2.1 : Quid de l'articulation entre le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année et les formules de temps partiel déjà existantes au sein des sociétés ?

Réponse 5.2.1 : Ce dispositif s'ajoute aux dispositifs de temps partiel « classiques », c'est-à-dire organisés sur la semaine ou le mois, déjà applicables dans les sociétés.

Question 5.2.2 : Les temps partiels (forfait jours réduits, temps choisi, temps partiel des salariés mensuels, temps partiel pour besoins de la vie personnelle, etc.) doivent-ils tous donner lieu à proratisation des JRTT / jours de repos ?

Réponse 5.2.2 : Oui, il convient d'appliquer un prorata du nombre de JRTT / jours de repos correspondant au taux d'activité. Si l'application du prorata conduit à un nombre de JRTT / jours de repos qui n'est pas entier, il convient de l'arrondir à l'entier supérieur.

Question 5.2.3 : Dans le cadre du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, les jours non-travaillés sont-ils obligatoirement posés les mercredis ou pendant les vacances scolaires ?

Réponse 5.2.3 : Non, dans le cadre du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, les jours non-travaillés sont à la main du salarié qui peut les positionner quel que soit le jour de la semaine. En revanche, dans le cadre du temps réduit scolaire (article 14), les jours non-travaillés devront effectivement être positionnés les mercredis ou vacances scolaires.

Question 5.2.3 : Les accords relatifs au temps choisi sont-ils des accords de temps partiel sur tout ou partie de l'année ?

Réponse 5.2.3 : Sur le principe, le régime de temps choisi correspond à du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année. Néanmoins, dans la mesure où les accords collectifs existants prennent comme base de calcul des forfaits qui n'existeront plus hors groupes fermés, il ne sera pas possible d'y recourir en bénéficiant du nouveau forfait jours de référence à 214 jours incluant la journée de solidarité.

3. Temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle

Question 5.3.1 : La mise en œuvre du temps partiel pour besoins de la vie personnelle implique-t-elle la conclusion d'un accord d'entreprise ?

Réponse 5.3.1 : Non, les modalités d'organisation du temps partiel pour besoins de la vie personnelle sont intégralement prévues à l'article L. 3123-2 du Code du travail.

Outre ces modalités d'organisation prévues par le Code du travail, il n'existe pas de conditions particulières de mise en œuvre du temps partiel en raison des besoins de la vie personnelle. Le passage à ce temps partiel peut néanmoins être refusé par l'employeur pour des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Question 5.3.2 : Le temps réduit pour besoins de la vie personnelle peut-il être sollicité plusieurs fois par an ?

Réponse 5.3.2 : Rien n'interdit à ce que le temps réduit en raison des besoins de la vie personnelle soit sollicité plusieurs fois au sein d'une même année. En tout état de cause, les modalités d'application sont prévues par l'avenant de passage au temps réduit.

CHAPITRE VI – EMPLOI

Question 6.1 : Pour les alternants, comment sont couvertes les fermetures collectives lorsqu'est prévu, dans le cadre des négociations annuelles sur le temps de travail, le positionnement de congés payés ?

Réponse 6.1 : Toutes les fermetures collectives font l'objet d'autorisations d'absences rémunérées pour les alternants et stagiaires, peu important si celles-ci sont couvertes par des CP / JRTT / jours de repos par les salariés.

Question 6.2 : Les alternants et stagiaires bénéficient-ils d'absences autorisées rémunérées pour la totalité des fermetures collectives ou uniquement pour celle entre Noël et le Jour de l'An ?

Réponse 6.2 : Les alternants et stagiaires bénéficient d'absences autorisées rémunérées pour toutes les fermetures collectives annuelles, et non uniquement pour la fermeture de fin d'année.

CHAPITRE VII – TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS SENIORS

1. Questions générales sur les dispositifs seniors

Question 7.1.1 : Les mesures du chapitre VII relatif au temps de travail des salariés seniors s'appliquent-elles à tous les salariés (cadres et mensuels) ?

Réponse 7.1.1 : Oui, ces dispositifs sont accessibles à l'ensemble des salariés, quel que soit leur classification, sous réserve d'en remplir les conditions.

Question 7.1.2 : Les dispositifs seniors sont-ils ouverts aux nouveaux embauchés entrant dans les conditions d'âge de l'accord ?

Réponse 7.1.2 : Sous réserve des éventuelles conditions d'accès, notamment d'ancienneté, prévues à l'accord, tout salarié peut demander le bénéfice des dispositifs seniors.

Question 7.1.3 : Quel est le processus pour demander l'application des mesures de ce chapitre ?

Réponse 7.1.3 : Une demande, y compris par mail, sera suffisante pour initier l'étude de celle-ci par la Direction des Ressources Humaines. Le cas échéant, la Direction des Ressources Humaines pourra alors demander des compléments d'informations ou communiquer les éventuels processus définis localement.

Question 7.1.4 : Comment est définie la notion de « première date d'obtention du taux plein » ?

Réponse 7.1.4 : La formule de calcul du montant de la retraite de base est la suivante :

$$\text{Retraite de base} = \text{Salaire de référence} \times \boxed{\text{taux de pension}} \times \frac{\text{nombre de trimestres validés}}{\text{nombre de trimestres requis}}$$

La première date d'obtention du taux plein correspond à la première date à laquelle le taux de pension atteint 50%.

Question 7.1.5 : Le maintien des cotisations retraite sur une base temps plein, prévue pour les dispositifs tels que le temps partiel senior, sera-t-il mis en place automatiquement ?

Réponse 7.1.5 : Oui, pour tous les temps partiels concernés, le maintien des cotisations retraites sur une base temps plein sera automatiquement mis en place.

2. Temps partiel senior à 80%

Question 7.2.1 : Le délai de 3 ans pour le temps partiel senior se calcule-t-il par rapport à la date de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale ?

Réponse 7.2.1 : Oui, un salarié pouvant partir à la retraite taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale à 64 ans pourra intégrer un dispositif de « temps partiel seniors » à 61 ans au plus tôt et s'engagera à partir à la retraite à la première date possible de liquidation à taux plein au titre du régime général l'année de ses 64 ans.

Question 7.2.2 : Le temps partiel senior est-il cumulable avec la retraite progressive ?

Réponse 7.2.2 : Oui.

Question 7.2.3 : Un salarié en temps partiel senior voulant bénéficier de la transformation de son IDR en CET devra-t-il obligatoirement utiliser son CET à temps plein (sur une base 100%) ou pourra-t-il rester sur une utilisation du CET à un niveau de 85% ?

Réponse 7.2.3 : L'article 6.8 de l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps prévoit expressément que les salariés en temps partiel senior ne pourront utiliser le CET congé fin de carrière que sur une base temps plein.

3. Dispositif d'accompagnement de fin de carrière et transfert de savoir-faire

Question 7.3.1 : Le dispositif de transfert de savoir-faire est-il cumulable avec la retraite progressive ?

Réponse 7.3.1 : Oui.

4. Rachat de trimestres

Question 7.4.1 : Lors d'une demande de rachat de trimestres, le salarié doit s'engager à liquider sa retraite dans un délai maximum de 24 mois. Quel est le point de départ de ce délai ?

Réponse 7.4.1 : Le délai court à compter de la transmission au service RH par le salarié de la demande de participation au rachat de trimestres.

Exemple : Un salarié qui bénéficie d'une retraite à taux plein au 1^{er} juillet 2028 souhaite bénéficier d'une aide au financement du rachat de 4 trimestres. Sa première date d'obtention du taux plein serait, compte tenu de ce rachat, fixée au 1^{er} juillet 2027.

Dans ces conditions, il pourra adresser au service RH sa demande de participation au rachat de trimestres dès le 1^{er} juillet 2025, en mentionnant l'engagement de liquider sa retraite au 30 juin 2027.

Question 7.4.2 : Le montant d'aide de l'entreprise de 2000 € minimum par trimestre est-il avec ou hors cotisations sociales ?

Réponse 7.4.2 : Le montant minimum de 2000 € par trimestre est un montant net, hors cotisations sociales.

Question 7.4.3 : Le salarié est-il libre de choisir l'option de rachat de trimestres (option n°1 au titre du taux uniquement ; option n°2 au titre du taux et de la durée) ?

Réponse 7.4.3 : Le salarié est libre de choisir l'option dès lors que l'aide au rachat remplit les conditions prévues à l'accord (notamment au regard du plafond).

Question 7.4.4 : Le rachat de trimestre n'est-il possible que pour le rachat d'années d'études et le rachat d'années incomplètes (tel que rédigé dans l'accord) ou permet-il également de racheter les stages en entreprises ?

Réponse 7.4.4 : L'article 17.5 de l'accord prévoit que les sociétés du Groupe peuvent participer uniquement au financement de rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés.

Question 7.4.5 : Quelles sont les modalités de remboursement du rachat de trimestres ?

Réponse 7.4.5 : Voici la procédure de rachat de trimestres :

- Discussions entre le collaborateur et le service RH sur la base du relevé de trimestres édité par l'assurance retraite,
- En cas d'acceptation : le service RH formalise par écrit l'accord quant à la prise en charge du rachat de trimestres et le collaborateur adresse un courrier d'engagement à liquider sa retraite dans les 24 mois dès l'obtention de la retraite à taux plein.
- Paiement par le service paie de la somme correspondante sous forme d'avance sur salaire (c'est-à-dire en net, en bas de bulletin).
- Rachat des trimestres par le collaborateur grâce à l'avance sur salaire.
- Communication par le collaborateur au service RH de la preuve du rachat de trimestres.
- Reprise par le service paie de l'avance sur salaire : le montant est repassé en brut pour appeler les cotisations afférentes. Pour le collaborateur cette opération est neutre, pour l'entreprise elle permet de s'acquitter des cotisations sociales dues sur la somme versée au titre d'aide financière au rachat de trimestres.

Question 7.4.6 : Un salarié ayant financé un rachat de trimestres en 2022 qu'il paie par mensualités sur 2022, 2023 et 2024 peut-il bénéficier de l'exception permise pour la prise en charge de rachats de trimestres effectués en 2023, pour les mensualités 2023 et 2024 ?

Réponse 7.4.6 : Non, l'exception permise par effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023 ne s'applique que pour les salariés ayant réalisé le rachat de trimestres au cours de l'année 2023 (et sous réserve de remplir les autres conditions du dispositif).

Question 7.4.7 : La transformation de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) en temps dans le CET congé de fin de carrière pour un départ à la retraite à taux plein entre-t-elle en compte dans l'évaluation des 24 mois qui conditionnent l'acceptation ou non par la direction du rachat de trimestres ?

Réponse 7.4.7 : Le rachat de trimestres a pour conséquence de permettre un départ à la retraite à taux plein de manière anticipée. En sollicitant le rachat de trimestres, le salarié devra s'engager à liquider sa retraite dès l'obtention de ce taux plein et au plus tard dans les 24 mois.

Avant cette date de liquidation de la retraite, le salarié peut décider d'affecter tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite au CET congé de fin de carrière, afin d'utiliser en temps cette indemnité.

Exemple : Un salarié qui, du fait de rachats de trimestres, s'engage à liquider sa retraite au 30 juin 2027 (cf question 7.4.1) peut demander à ce que tout ou partie de son IDR soit affectée à son CET congé de fin de carrière afin d'utiliser en temps cette indemnité.

Dans cette hypothèse, le service paie procédera à l'élaboration d'un rétro-planning afin de faire coïncider le terme de la période correspondant à l'IDR transformée en temps et la date de liquidation de la retraite à taux plein (30 juin 2025 dans cet exemple). Ce rétro-planning permettra ainsi de fixer la date de départ en CET congé de fin de carrière.

5. Temps de compensation liés aux situations de pénibilité

Question 7.5.1 : A qui est ouverte la mesure de temps de compensation ?

Réponse 7.5.1 : Le bénéfice de la mesure de temps de compensation est ouvert aux salariés soumis aux « facteurs de risques professionnels » légaux listés dans l'accord Contrat de génération avec application des seuils conventionnels associées à ces facteurs (figurant à l'annexe 3 de l'accord contrat de génération).

Question 7.5.2 : Quelle est la date de prise en compte de la pénibilité ?

Réponse 7.5.2 : Afin de calculer le temps de compensation, il convient de prendre en compte la totalité de la période d'exposition aux critères de pénibilité pendant laquelle le salarié appartenait au Groupe Thales.

Question 7.5.3 : Les métiers difficiles impliquant une exposition aux facteurs de risques professionnels prévus par l'accord Groupe sénior et les accords sociétés mais distincts des facteurs légaux (ex : travail sous binoculaire) ouvrent-ils droit aux mesures dites de « temps de compensation » ?

Réponse 7.5.3 : Oui, dans les conditions prévues par l'accord Contrat de génération du 23 juillet 2013 et l'accord Groupe Senior du 18 décembre 2009 complété par les accords Senior des sociétés.

Le bénéfice de la mesure de temps de compensation est également ouvert aux salariés soumis à des « métiers difficiles » dans les conditions prévues par l'accord Seniors du 18 décembre 2009 complété des accords Senior des sociétés.

Question 7.5.4 : Pour les salariés soumis aux facteurs de pénibilité selon les seuils légaux en vigueur, peuvent-ils cumuler l'accès au dispositif conventionnel de « temps de compensation » et les mesures prévues dans le cadre du dispositif légal « Compte Professionnel de Prévention » ?

Réponse 7.5.4 : Oui, les dispositifs légaux et conventionnels sont totalement indépendants. L'accès aux dispositions conventionnelles n'est pas subordonné au bénéfice du dispositif légal. Le dispositif légal ne crée aucun droit particulier en soi au titre des dispositifs conventionnels.

Question 7.5.5 : Si le calcul des temps de compensation amène à un nombre de trimestres plus important que le nombre de trimestres restant jusqu'à la 1^{re} date de liquidation de la retraite à taux plein, le salarié peut-il toujours bénéficier de ces temps de compensation ?

Réponse 7.5.5 : Le temps de compensation a nécessairement pour terme la 1^{re} date d'obtention du taux plein et ne peut être monétisé. Il appartient au salarié d'anticiper la date de sa cessation d'activité pour que la fin du temps de compensation coïncide avec la 1^{re} date d'obtention de la retraite à taux plein.

6. Dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière

Question 7.6.1 : Comment savoir si une association est éligible au dispositif de mécénat de compétences ?

Réponse 7.6.1 : Le Code général des impôts (article 238 bis) précise que sont notamment éligibles au mécénat de compétences :

- Les organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, culturel, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue ou des connaissances scientifiques françaises ;
- Les associations culturelles ou de bienfaisance (régies ou non par le Code civil local) ;
- Les associations ou fondations reconnues d'utilité publique ;
- Les établissements d'enseignement supérieur ou de recherche ou d'enseignement artistique public ou privé, d'intérêt général, à but non lucratif ;
- Les établissements d'enseignement supérieure consulaire mentionnés à l'article L. 711-17 du Code du commerce pour leurs activités de formation professionnelle initiale et continue ainsi que de recherche ;
- Les fondations (quels que soient leurs statuts) : fondation d'entreprise, universitaire, partenariale, hospitalière, territoriale, fondation du patrimoine ;
- Les musées de France ;
- Les fonds de dotation ;
- Les projets de thèse proposés au mécénat de doctorat par les écoles doctorales ;

- Sous certaines conditions, des fédérations ou unions d'organismes ayant pour objet exclusif de fédérer, d'organiser, de représenter et de promouvoir ces organismes agréés.

Il convient de consulter les statuts juridiques des organismes pour savoir s'ils sont éligibles au mécénat et s'ils remplissent l'une des conditions précitées.

Question 7.6.2 : Dans le cadre du mécénat de compétences l'accord prévoit que le salarié sera mis à disposition de l'association à minima un jour par semaine. Existe-t-il un nombre de jours de mise à disposition maximum ?

Réponse 7.6.2 : L'accord ne prévoit pas de nombre de jours de mise à disposition maximum. Toutefois, les modalités d'application du mécénat de compétences restent soumises à l'accord de l'employeur qui s'assure notamment de la compatibilité avec l'organisation du service.

Question 7.6.3 : L'article 17.8 de l'accord précise que la rémunération du salarié est maintenue à 100% pendant la durée d'application du dispositif de mécénat. Comment est définie la notion de rémunération ?

Réponse 7.6.3 : Lorsqu'un salarié s'inscrit dans un dispositif de mécénat de compétences, son contrat de travail n'est pas suspendu, il continue de fournir une prestation de travail au sein de son entité. Le salarié percevra donc la totalité de sa rémunération et autres avantages inhérents au contrat de travail sans modification.

7. Cumul des dispositifs

Question 7.7.1 : Les mesures « temps partiel senior » et « rachat de trimestres » sont-elles cumulables ?

Réponse 7.7.1 : Oui, sous réserve de remplir les conditions de chacun des dispositifs.

Question 7.7.2 : Un salarié peut-il cumuler « temps partiel senior », « rachat de trimestres » et « temps de compensation » ?

Réponse 7.7.2 : Oui (successivement pour le temps partiel senior et le temps de compensation), sous réserve de remplir les conditions de chacun des dispositifs.

Question 7.7.3 : Le dispositif « accompagnement de fin de carrière et transfert de savoir-faire » est-il cumulable avec le dispositif de temps partiel senior ?

Réponse 7.7.3 : Non, les deux dispositifs ont des finalités différentes et une durée du travail qui n'est pas identique.

Question 7.7.4 : Le dispositif « accompagnement de fin de carrière et transfert de savoir-faire » est-il cumulable avec le CET congé fin de carrière ?

Réponse 7.7.4 : Non l'accord exclut expressément le cumul de ces deux dispositifs. Le salarié mobilisant son CET congé de fin de carrière n'est pas éligible au transfert de savoir-faire.

Question 7.7.5 : Le dispositif « mécénat de compétences » est-il cumulable avec le CET congé de fin de carrière ?

Réponse 7.7.5 : Oui, sous réserve de remplir les conditions de chacun des dispositifs. Le salarié bénéficiera successivement dans le temps de chacun de ces dispositifs, l'entrée en congé de fin de carrière mettant alors un terme au mécénat de compétences.

Question 7.7.6 : Le rachat de trimestre est-il cumulable avec le CET congé de fin de carrière ?

Réponse 7.7.6 : Oui, sous réserve de remplir les conditions de chacun des deux dispositifs.

CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS FINALES

Question 8.1 : Les salariés pour lesquels il est permis, du fait de l'accord temps de travail applicable jusqu'alors dans leur société d'appartenance, de choisir annuellement entre le forfait annuel en heures et le forfait annuel en jours peuvent-ils continuer de demander de changer de l'un à l'autre sans rallier l'accord Groupe ?

Réponse 8.1 : A compter de l'entrée en vigueur de l'accord au 1^{er} janvier 2024, l'accord Groupe se substitue à toutes les dispositions conventionnelles en vigueur au sein des entreprises ayant le même objet.

Ainsi, en fin d'année 2023, l'accord n'étant pas encore applicable, les salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions des accords d'entreprise pour l'année 2024, notamment en ce qui concerne le changement de forfait. En revanche, ils ne pourront pas effectuer cette même démarche en fin d'année 2024 : ils devront soit rallier l'accord Groupe et le forfait de référence, soit maintenir le temps de travail qui leur était applicable en 2024.

Question 8.2 : L'accord précise que les dispositions applicables aux salariés mensuels ne sont pas remises en cause par le présent accord. Est-ce qu'une négociation du temps de travail des mensuels est tout de même obligatoire dans les sociétés du fait de la signature de cet accord ?

Réponse 8.2 : Non, cet accord ne demande pas obligatoirement à renégocier les accords sociétés sur le temps de travail des mensuels dès lors que ceux-ci s'inscrivent dans les modalités prévues au chapitre IV de l'accord.