

ACCORD GROUPE SUR L'INTERESSEMENT

JL PC ^{CT}
VMM

SOMMAIRE

PREAMBULE	P. 3
Article 1 - Champ d'application	P. 3
Article 2 - Evolution du périmètre	P. 3
Article 3 – Bénéficiaires	P. 4
Article 4 – Nature des sommes versées au titre de l'intéressement	P. 4
Article 5 – Calcul de l'intéressement global distribuable	P. 4
Article 6 – Critères de répartition	P. 6
Article 7 – Plafonnement légal des droits individuels	P. 7
Article 8 – Versement des droits individuels	P. 7
Article 9 – Information des bénéficiaires	P. 8
Article 10 – Suivi de l'application de l'accord	P. 8
Article 11 – Entrée en vigueur et Durée de l'accord	P. 8
Article 12 – Différends	P. 9
Article 13 – Dépôt	P. 9
ANNEXE – Périmètre d'application de l'Accord	P. 11

Préambule

Par la conclusion du présent accord d'intéressement, les parties ont souhaité associer étroitement les collaborateurs aux résultats, au développement et à l'amélioration des performances du groupe et témoigner de leur attachement au principe de solidarité entre les salariés et les sociétés qui le composent.

Cet accord de Groupe, qui définit les principes et les modalités d'application, vise à renforcer l'appartenance des salariés à une même communauté de travail et leur mobilisation autour d'objectifs communs.

Conformément aux articles L 3311-1 et suivants du Code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel du Groupe THALES régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- par les stipulations du présent accord.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Les sociétés adhérentes attestent par ailleurs qu'elles satisfont aux obligations leur incombant en matière de représentation du personnel.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable au sein du Groupe Thales.

Ont vocation à intégrer le présent accord toutes les sociétés françaises quel que soit leur effectif dont le capital est détenu directement ou indirectement à plus de 50 % par Thales.

Les sociétés dont le capital est détenu par Thales à hauteur de 50% seront intégrées au présent accord sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L 2331-1 du Code du travail.

Au jour de la signature du présent accord et au sens de celui-ci, le Groupe Thales est constitué de l'ensemble des sociétés visées en annexe au présent accord.

Article 2 Evolution du périmètre

Toute nouvelle société intégrant le Groupe après la signature du présent accord, parce qu'elle vient à satisfaire aux critères d'appartenance ci-dessus définis, sera adhérente de plein droit au présent accord, sous réserve :

- de ne pas être liée par un accord d'intéressement qui lui serait propre au titre des exercices visés par le présent accord,

SC PC
VM

- de la signature d'un avenant constatant la volonté d'adhésion de cette nouvelle société et qui ne devra être signé que par les représentants employeurs et salariés de cette dernière, selon l'une des modalités prévues à l'article L 3312-5 du Code du travail.

L'accord d'adhésion sera déposé à la DIRECCTE du siège social de la société Thales et à la DIRECCTE du siège social de la société concernée et sera signifiée aux autres parties signataires du présent accord.

Dès lors qu'une société ne remplirait plus les conditions d'intégration dans le périmètre de l'accord, la Direction de Thales notifiera à la Direction de la société concernée sa sortie du champ d'application de l'accord d'intéressement Groupe.

La sortie d'une société du périmètre du présent accord sera également notifiée aux signataires de l'accord ainsi qu'aux DIRECCTE des lieux de dépôt du présent accord.

Article 3 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés des entreprises du groupe telles que visées à l'article 1 du présent accord sous réserve de justifier d'une ancienneté de trois mois dans le Groupe à la date de clôture de l'exercice.

Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 4 Nature des sommes versées au titre de l'intéressement

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération. Elles n'ont pas le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail et ne sont pas soumises à cotisations et charges sociales.

Les sommes versées au titre de l'intéressement à la date de conclusion du présent accord sont assujetties à la C.S.G. (Contribution Sociale Généralisée) et la C.R.D.S. (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale) et au forfait social au taux en vigueur. Elles sont intégrées dans l'assiette de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires sauf affectation dans un plan d'épargne dans les 15 jours à compter de leur perception, cette affectation emportant exonération d'impôt sur le revenu des sommes considérées dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale

Article 5 Calcul de l'intéressement global distribuable

L'intéressement global à répartir entre les salariés des sociétés du Groupe résulte de l'addition des contributions des sociétés parties au présent accord.

Chaque contribution, calculée selon les modalités indiquées ci-après, est plafonnée au niveau de chaque entité de telle sorte que le montant de sa contribution à l'intéressement global, ajouté à la réserve spéciale de participation calculée à son niveau et prise en compte dans le cadre de l'accord de participation mutualisée, n'excède pas 6 % de sa masse salariale brute.

Cette disposition (P+I 6 %) se substitue à celle figurant Article 10 de l'Accord de participation des salariés aux résultats du Groupe Thales du 23 décembre 2004 limitant P+I à 4% de la masse salariale.

Dans le cas où, au titre d'un exercice donné, la réserve spéciale de participation calculée au niveau de l'entité et prise en compte dans le cadre de l'accord de participation mutualisée, excède 6 % de sa masse salariale brute, l'entité considérée ne contribuera pas à l'intéressement global distribuable.

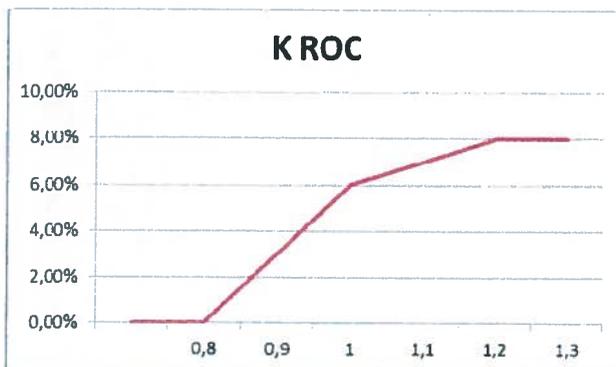
Il est convenu que, dans l'hypothèse où la marge d'EBIT du Groupe arrêtée à fin 2017 serait supérieure ou égale à 10 %, le plafond (P+I) mentionné au présent article et applicable en 2018 sera relevé à 6,5 % de la masse salariale. Ce relèvement du plafond serait également applicable pour 2019 dans l'hypothèse où la marge d'EBIT du Groupe arrêtée à fin 2018 serait supérieure ou égale à 10 %.

a. Pour les sociétés relevant du périmètre du Groupe

La contribution de chacune des sociétés à l'intéressement global est déterminée, avant plafonnement éventuel, sur la base du niveau d'atteinte de l'objectif de progrès du résultat d'exploitation de la société considérée apprécié au travers du ratio ROC réalisé / ROC budgété selon la formule suivante :

$$\text{Contribution entité} = K * \text{ROC}$$

- Ou ROC est égal au résultat opérationnel courant avant restructurations (et hors charge de participation / intéressement), tel que remonté dans Magnitude (IFRS),
- Ou la valeur de K varie de façon linéaire de 0 en cas de ratio ROC réalisé / ROC budgété inférieur à 0,8 à 8% en cas de ratio ROC réalisé / ROC budgété supérieur ou égal à 1,2.



* réel/ budget < 0,8 = 0 budget atteint = 6% réel/budget 1,1 = 7% réel / budget 1,2 = 8%

Cette formule de calcul sera applicable aux sociétés qui intégreront le périmètre du Groupe dans les conditions prévues à l'article 2.

En cas de ROC budgété négatif, afin d'assurer une cohérence du dispositif, la formule serait inversée (ROC budgété/ROC réalisé).

Handwritten notes: "LT VM" and "5 < PC".

b. Pour les sociétés Thales SA, THINT

La Contribution de chacune des sociétés sera déterminée, avant plafonnement éventuel, sur la base de la progression du résultat opérationnel groupe (périmètre Thales S.A., filiales France et Etranger) avant restructuration et PPA (comptabilisation des regroupements d'entreprise) et hors variation organique de l'année considérée par rapport aux trois années précédentes selon la formule suivante :

Contribution entité = K1 * 3% masse salariale

K1 est égal à 0 si le ratio [ROC Groupe N / ROC Groupe N-1, N-2, N-3] est inférieur à 0,8 et varie de 50% à 130 % par tranche au-delà suivant le barème suivant.

$R = \frac{\text{Roc groupe année n}}{\text{Roc Groupe des années n - 1, n - 2 et n - 3}}$	K1
$R < 0,8$	0%
$0,8 \leq R < 0,85$	50%
$0,85 \leq R < 0,9$	75%
$0,9 \leq R < 0,95$	85%
$0,95 \leq R < 1$	95%
$1 \leq R < 1,1$	100%
$1,1 \leq R < 1,2$	120%
$1,2 \leq R$	130%

A titre d'exemple, lorsque le ratio ROC Groupe année n / ROC Groupe moyenne des années n-1, n-2 et n-3 est égal à 1,05, la contribution de l'entité est égal à : 100% * 3% masse salariale.

Les calculs sont basés sur des comptes audités et publiés.

b) L'intéressement global distribuable est, en toute circonstance, plafonné à 20 % de la masse des salaires bruts versés dans l'ensemble des entreprises entrant dans le périmètre du présent accord.

Article 6 Critères de répartition

Sans préjudice des dispositions applicables à la période transitoire visée à l'article 7, les parties signataires décident que la répartition de l'intéressement global sera réalisée de façon mutualisée entre les salariés bénéficiaires (au sens de l'article 3) de toutes les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord.

L'intéressement global distribuable est réparti entre les bénéficiaires :

- à hauteur de 50 % du montant de l'intéressement global distribuable proportionnellement à la rémunération perçue par chaque salarié au cours de

l'exercice considéré ; cette rémunération étant prise en compte sous réserve de l'application d'un « plancher » égal à 1,4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, et d'un plafond égal à 3 fois ce même plafond. Sont éligibles à l'intéressement sur le critère rémunération les salariés en situation de MAD, temps de compensation et congé de fin de carrière.

- à hauteur de 50 % du montant de l'intéressement global distribuable en fonction de la durée de présence dans une ou plusieurs entreprises du Groupe au cours de l'exercice considéré.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel. Les autres absences cumulées inférieures à 30 jours ne sont pas déduites de la durée de présence.

Ne sont pas assimilés à une période de présence le temps passé en temps de compensation, congé de fin de carrière, mise à disposition sans obligation permanente d'activité (MAD).

Les salariés à temps partiel sont considérés comme salariés à temps plein au regard du critère de répartition relatif à la durée de présence.

Le montant de l'intéressement individuel est plafonné dans les conditions définies à l'article 7.

Article 7 Plafonnement légal des droits individuels

L'intéressement individuel calculé en application de l'article 6 attribué à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un exercice, excéder la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée d'appartenance à une ou plusieurs entreprises du Groupe pour les bénéficiaires n'ayant appartenu à une ou plusieurs entreprises du Groupe que pendant une partie de l'exercice.

Les parts d'intéressement individuels non attribuées du fait de ce plafonnement légal ne sont pas réparties entre les autres salariés bénéficiaires de l'accord.

Article 8 Versement des sommes issues de l'intéressement

Chaque répartition individuelle de l'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, adressée à chaque bénéficiaire et mentionnant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale. Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Tout bénéficiaire pourra affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au plan d'épargne de groupe, au Perco ainsi qu'au Compte Epargne Temps Groupe.

Chaque bénéficiaire devra faire connaître son choix en retournant un questionnaire qui lui sera adressé avant chaque versement.

A défaut de réponse du bénéficiaire dans le délai requis, les droits à intéressement seront affectés au fonds d'épargne salariale présentant le profil d'investissement le moins risqué parmi les supports du Plan d'Epargne Groupe.

Article 9 Information des bénéficiaires

L'accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information remise à toutes les personnes concernées par cet accord.

Chaque répartition individuelle de l'intéressement fera l'objet d'une information individuelle selon les modalités prévues à l'article 8 du présent accord relatif au « versement des sommes issues de l'intéressement ».

Lorsqu'un membre du personnel susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte son entreprise avant que ses droits aient pu être calculés, l'entreprise quittée prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels. Lorsque l'intéressé ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise quittée pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L 3314-9 du Code du travail. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

En outre, tout bénéficiaire quittant une entreprise du Groupe reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Article 10 Suivi de l'application de l'accord

L'application du présent accord est suivie par le comité d'entreprise ou comité central d'entreprise de chacune des entreprises parties à l'accord. Les comités concernés seront informés chaque année des éléments de calcul de l'intéressement et des modalités de sa répartition.

Les comités d'entreprise ou comités centraux d'entreprises sont régulièrement informés de l'évolution prévue des éléments retenus pour la détermination du montant de l'intéressement.

Article 11 Entrée en vigueur et Durée de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée, pour les sociétés disposant d'un accord d'intéressement applicable au-delà du 31 décembre 2016, à la dénonciation par la totalité des parties signataires de tous les accords d'intéressements conclus au niveau des

LT
RC
VMM
S

entités parties au présent accord, cette dénonciation devant prendre effet dès le début de l'exercice 2017.

L'accord est valable pour une durée de trois exercices (c'est-à-dire les exercices 2017, 2018 et 2019).

Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenants que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Par exception, la dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise, en application de l'article L 3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la DIRECCTE, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Article 12 Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction de la Société Thales, chargée de sa mise en œuvre et le ou les salarié(s) concerné(s).

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles qu'il a énoncées.

A défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 13 Dépôt

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 et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

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

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

Pour la Société THALES

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



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

CFDT

Didier GLADIEU

CFE-CGC

José CALZADO



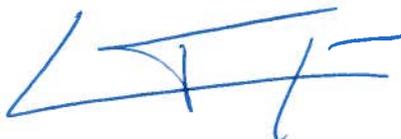
CFTC

Véronique MICHAUT



CGT

Laurent TROMBINI



ANNEXE 1 : Périmètre d'application de l'accord

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