ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX GARANTIES SOCIALES APPLICABLES AUX SALARIES DE THOMSON SEMICONDUCTEURS

ACCORD CONCLU ENTRE

La société THOMSON SEMICONDUCTEURS,
Siège social : 101 boulevard MURAT, 75016 PARIS

Représentée par **Christian BRIERE**

D'une part,

Et,

la **CFDT**	représentée par Monsieur **Jean BARRET**
la **CFE-CGC**	représentée par Monsieur **Yves JERONNE**
la **C.F.T.C**	représentée par Madame **Marie DUVAL**
la **CGT**	représentée par Monsieur **Jean Pierre SALLEE**
la **C.G.T – F.O**	représentée par Monsieur **Christian ROSKOSZ**

D'autre part,

Les dispositions du Titre 2, Articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 sont caduques ; elles ont été remplacées par les dispositions de l'Accord d'Entreprise du 5 décembre 2002 relatif à la gestion annuelle des congés payés.

Les dispositions du Titre 3, Articles 10, sont caduques ; elles ont été remplacées par les dispositions de l'Accord d'Entreprise du 22/10/96 relatif aux modalités d'attribution de la prime annuelle. Les Articles 11, 12, 13 et 14 demeurent applicables.

Les dispositions du Titre 4 et 5 demeurent également applicables.

SOMMAIRE

TITRE 1 - CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

ARTICLE 1

TITRE 2 - CONGES

ARTICLE 2 - LES CONGES D'ANCIENNETE

2.1 - SALARIES NON CADRES

2.2 - INGENIEURS ET CADRES

2.3 - TOUS LES SALARIES

ARTICLE 3 - LE CONGE SPECIAL EN FAVEUR DES ANCIENS DEPORTES ET INTERNES

ARTICLE 4 - LES CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

ARTICLE 5 - LES CONGES DES MERES DE FAMILLE

ARTICLE 6 - LES ABSENCES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

ARTICLE 7 - LE CONGE SE SUBSTITUANT AU CONGE DE FRACTIONNEMENT

ARTICLE 8 - LA PERIODE DE CONGES PAYES

ARTICLE 9

TITRE 3 - PRIMES ET INDEMNITES

ARTICLE 10 - LA PRIME ANNUELLE

10.1 - LE MONTANT

10.2 - LA PERIODE DE REFERENCE, LA DATE DU VERSEMENT

10.3 - LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

10.4 - LE CALCUL DU MONTANT DE LA PRIME

10.5 - OBSERVATIONS

ARTICLE 11 - LA PRIME SPECIALE D'ANCIENNETE

ARTICLE 12 - L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

ARTICLE 13 - L'INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DES MALADIES PROFESSIONNELLES

ARTICLE 14 - LES CURES THERMALES

TITRE 4 - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 15 - LA REPRISE DE L'ANCIENNETE AU TITRE D'UN PRECEDENT CONTRAT

ARTICLE 16 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

ARTICLE 17 - LA RETRAITE ANTICIPEE

TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 18

ARTICLE 19

ARTICLE 20

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES DE THOMSON SEMICONDUCTEURS

En raison de la création de la société de THOMSON SEMICONDUCTEURS au 1er juillet 1985, les accords collectifs signés antérieurement entre le Direction de THOMSON C.S.F et les organisations syndicales de salariés sont devenus caducs, ainsi que les décisions unilatérales prises par la Direction THOMSON C.S.F relatives aux dispositions sociales.

Conformément à la loi, il était donc nécessaire qu'une négociation s'engage pour élaborer de nouvelles dispositions venant se substituer aux anciennes. Les anciens accords ont continué cependant à s'appliquer pendant une durée maximale d'un an. Les négociations n'étant pas terminées au 1er juillet 1986, il a été cependant décidé à titre exceptionnel, de continuer d'appliquer les dispositions antérieures pendant une durée de trois mois, renouvelable une fois.

Dès le début de l'année 1985, des rencontres ont eu lieu entre le Direction de THOMSON SEMICONDUCTEURS et les organisations syndicales représentatives, en vue d'aboutir à l'élaboration des nouvelles dispositions sociales ; la Direction ayant en permanence indiqué son souci de trouver un accord qui globalement n'entraîne pas de charges supplémentaires pour l'entreprise.

Par le présent accord applicable à tous les salariés de THOMSON SEMICONDUCTEURS, les parties signataires manifestent leur intention de contribuer à donner une identité propre à cette nouvelle entité, et de rendre plus facile la mobilité entre les centres.

Dans cet esprit, et sous réserve des dispositions du chapitre I, les parties sont convenues d'appliquer dans tous les établissements de THOMSON SEMICONDUCTEURS la convention collective de la métallurgie de la région parisienne.

La mise en place des dispositions communes doit participer à l'objectif prioritaire de l'entreprise : améliorer ses performances et tout d'abord parvenir au plus tôt à son équilibre financier, puis assurer elle-même son propre développement, seule garantie d'avenir pour l'entreprise et ses salariés. Aussi les dispositions retenues doivent elles être adaptées aux possibilités et aux spécificités de l'entreprise et de son activité. Elles devraient permettre à l'entreprise de répondre dans les meilleures conditions aux évolutions qu'elle vit et aux contraintes qu'elle subit. Cet objectif poursuivi en permanence entraînera donc une mise à jour régulière des dispositions communes.

TITRE 1 - CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

ARTICLE 1

Afin de permettre une meilleure mobilité entre les centres et pour contribuer activement au développement d'une identité d'entreprise, et par dérogation aux dispositions applicables, les parties conviennent que la seule convention collective applicable aux salariés non cadres, sera la convention collective de la métallurgie de la région parisienne.

Ce faisant, les organisations syndicales renoncent de manière expresse à demander l'application d'une clause quelconque des conventions collectives départementales, estimant que les clauses de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne sont globalement plus favorables.

Les parties reconnaissent que si pour une raison quelconque, THOMSON SEMICONDUCTEURS était mis en demeure d'appliquer dans l'un de ses établissements une clause d'une ou l'autre des conventions collectives départementales, les dispositions du présent accord seront immédiatement caduques.

Compte tenu du surcoût imposé par l'application de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne pour les établissements qui actuellement ne l'appliquent pas, les parties conviennent que l'application sera étalée dans le temps, pour les mesures liées aux salaires minima : 1/3 du surcoût au 1er janvier 1987, 1/3 au 1er janvier 1988, la totalité au 1er janvier 1989.

Cependant, si les objectifs de l'entreprise sont atteints à la fin de l'année 1987 (arriver à l'équilibre), l'application de la convention sera totale dès le 1er janvier 1988.

Les dispositions des deux alinéas précédents peuvent en tant que de besoin faire l'objet d'adaptations décidées par voie d'accord d'établissement.

Si l'application des présentes dispositions entraînait une remise en cause partielle de tel ou tel accord signé au niveau d'un établissement, les parties conviennent qu'une négociation s'engagera dans le ou les centre(s) concerné(s) afin de rendre les deux accords compatibles.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux établissements faisant partie de THOMSON SEMICONDUCTEURS au 1er janvier 1987.

TITRE 2 - CONGES

ARTICLE 2 - LES CONGES D'ANCIENNETE

2.1 - SALARIES NON CADRES

Conformément à l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie, des jours supplémentaires de congé sont accordés en fonction de l'ancienneté (un jour pour 10 ans, deux jours pour 15 ans, trois jours pour 20 ans). Les salariés âgés de plus de 50 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une journée supplémentaire. Ce droit est acquis dès que l'intéressé a atteint l'ancienneté et l'âge requis.

2.2 - INGENIEURS ET CADRES

Les ingénieurs et cadres âgés de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient conformément à la convention collective nationale, d'un congé supplémentaire de deux jours. Pour les cadres âgés de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté, ce congé est porté à quatre jours.

2.3 - TOUS LES SALARIES

Les salariés ayant 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une semaine exceptionnelle de congé supplémentaire à prendre dans les 12 mois qui suivent l'anniversaire de leur entrée, par accord entre le Direction de l'entreprise et le salarié.

ARTICLE 3 - LE CONGE SPECIAL EN FAVEUR DES ANCIENS DEPORTES ET INTERNES

Les droits acquis en faveur des salariés titulaires de la carte de déporté ou d'interné de la résistance, ou de la carte de déporté ou d'interné politique, sont maintenus dans les mêmes conditions.

ARTICLE 4 - LES CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Il sera accordé sans condition d'ancienneté des congés supplémentaires au moment des évènements familiaux suivants :

- décès du conjoint une semaine civile
- décès père, mère, enfant trois jours

Pour les autres évènements familiaux, il sera fait application de la convention collective.

Des délais de route pourront être accordés sur justificatif lorsque l'évènement familial se déroule dans une localité nécessitant un temps de voyage important.

ARTICLE 5 - LES CONGES DES MERES DE FAMILLE

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de jours de congés supplémentaires dans les conditions fixées par la loi.

Les mères de famille âgées de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ne bénéficient pas de droit à congé supplémentaire. Cependant, dans les centres où les congés étaient accordés, les mères de famille conservent le maintien des avantages individuels déjà acquis, jusqu'à ce que les enfants ouvrant droit à l'avantage atteignent l'âge de 16 ans. Il n'y a pas ouverture de nouveaux droits en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou à l'occasion de nouvelles naissances.

ARTICLE 6 - LES ABSENCES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Une autorisation d'absence rémunérée pourra être accordée à la mère ou au père, par le directeur de l'établissement, pour soigner un enfant malade dans les conditions suivantes :

- la durée des absences pour ce motif ne pourra excéder trois jours par an.
- le salarié doit présenter un certificat médical attestant la nécessité d'une présence constante auprès de l'enfant
- l'enfant doit être âgé de moins de 12 ans
- le salarié atteste qu'il n'existe pas au foyer une tierce personne pouvant assurer la présence constante
- cet avantage ne peut se cumuler avec des dispositions de même nature pouvant exister dans tel ou tel établissement et qui seraient conservées.

ARTICLE 7 - LE CONGE SE SUBSTITUANT AU CONGE DE FRACTIONNEMENT

Les salariés qui au 1er juin de l'année en cours ont une ancienneté au moins égale à 5 mois bénéficient d'un droit à un jour de congé supplémentaire. Ce jour de congé se' substitue de plein droit au jour ouvrable de congé dû en application de l'article L 223-8 du Code du travail lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre trois et cinq jours. Lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six, le salarié concerné bénéficiera conformément à l'article L 223-8 du Code du travail d'un jour de congé, sans qu'il puisse être apporté de dérogation à cette disposition par accord individuel du salarié.

ARTICLE 8 - LA PERIODE DE CONGES PAYES

La période de prise des congés s'étend normalement du 1er janvier au 31 décembre. Cependant les congés pris avant le 1er mai ne pourront pas être supérieurs aux droits acquis au titre de la période de référence.

ARTICLE 9

Afin de tenir compte des difficultés d'application des dispositions légales ou conventionnelles relatives aux congés, les parties signataires conviennent que les différents congés seront adaptés proportionnellement aux horaires effectués, tout en assurant aux salariés concernés des garanties au moins équivalentes. Dans ce but, les modalités les plus adaptées seront recherchées dans chaque établissement, par exemple en calculant l'équivalent des congés par jours ouvrés ou en heures de travail.

TITRE 3 - PRIMES ET INDEMNITES

Les mesures suivantes sont complémentaires des dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur à la date du présent accord. Elles ne pourront en aucun cas se cumuler avec des dispositions de même nature existant à la date de signature du présent accord, ou intervenant ultérieurement.

ARTICLE 10 - LA PRIME ANNUELLE

Tous les salariés non annualisés bénéficient d'une prime annuelle attribuée dans les conditions suivantes :

10.1 - LE MONTANT

Le montant de la prime annuelle est fixé à un mois de salaire, calculé sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé, ou sur le forfait pour les collaborateurs bénéficiant de ce mode de rémunération.
Le salaire à prendre en considération est celui applicable au 30 novembre.

Il ne comprend donc pas les éléments suivants :

- heures supplémentaires
- primes d'ancienneté
- primes liées à des conditions particulières de travail, y compris les primes liées au travail en équipe
- primes ayant le caractère d'un remboursement de frais

10.2 - LA PERIODE DE REFERENCE, LA DATE DU VERSEMENT

La prime annuelle est versée en deux fois. L'une avec la paye du mois de mai, l'autre avec la paye du mois de novembre. Le versement du mois de mai est un acompte, égal à 50 % du salaire de base du moi de mai.

Pour l'application des droits des intéressés, deux périodes de référence seront à retenir :

- période du 1er décembre au 31 mai pour l'acompte du mois de mai
- période du 1er juin au 30 novembre pour le versement du mois de novembre.

10.3 - LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le droit à la prime est ouvert à tout salarié comptant trois mois de présence dans l'entreprise ; pour toute entrée en cours de mois, la présence est décomptée à partir du mois suivant. Si l'entrée a lieu le premier jour ouvré du mois, ce mois compte comme temps de présence .Pour tout intéressé ayant satisfait à cette condition, ses droits seront décomptés à partir de son jour d'entrée dans l'entreprise.

Tout salarié quittant l'entreprise en cours d'année, bénéficie de la prime calculée prorata-temporis, sous réserve de la condition de présence indiquée à l'alinéa précédent.

10.4 - LE CALCUL DU MONTANT DE LA PRIME

La prime n'est due qu'au titre des périodes pendant lesquelles le salarié a été effectivement présent.

Les absences réduisent proportionnellement à leur durée, le montant de la prime, le calcul étant fait sur la base du temps de travail non effectué. L'incidence des absences est calculée à chacun des deux versements.

Les périodes assimilées par la loi à des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, ainsi que les périodes de chômage partiel ne réduisent pas le montant de la prime.

Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et qui ont obtenu pour cette raison un congé sans solde ne subiront pas de ce fait d'abattement sur la prime annuelle.

10.5 - OBSERVATIONS

Les sommes versées au titre de la prime annuelle sont assujetties aux cotisations et charges sur les salaires.

Il est précisé que bien que cela ne soit en aucune manière obligatoire, la prime annuelle est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Si dans l'avenir d'autres salariés que des cadres étaient annualisés sur 12 mois, il est convenu que le calcul de leur nouveau salaire annualisé intègrera la prime annuelle.

ARTICLE 11 - LA PRIME SPECIALE D'ANCIENNETE

Lorsqu'ils atteignent 20,30 ou 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés bénéficient d'une prime spéciale :

- de 1/5ème de mois à 20 ans
- de 1 mois à 30 ans
- de 1 mois à 40 ans.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé plus la prime d'ancienneté. Elle est versée à l'occasion de la paye qui suit l'anniversaire.

Cette prime est également due pour les salariés qui partent en retraite, si au moment de leur départ, ceux-ci sont à moins de six mois de l'ancienneté exigée pour bénéficier de la prime.

ARTICLE 12 - L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Tout salarié perçoit à l'occasion de son départ en retraite une indemnité en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- de 1 mois de salaire après 5 ans
- de 2 10 ans
- de 3 20 ans
- de 4 30 ans
- de 5 40 ans

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement, seule l'ancienneté acquise au titre du second contrat sera prise en considération.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

Si un salarié atteint l'ancienneté requise dans les 6 mois qui suivent le départ de l'entreprise, il lui sera versé l'indemnité correspondant à cette ancienneté.

ARTICLE 13 - L'INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Pour les arrêts de travail consécutifs à des accidents de travail ou des maladies professionnelles, hormis donc les accidents de trajet, survenus dans l'entreprise, l'entreprise complètera les indemnités versées par la sécurité sociale et, s'il existe, par un régime complémentaire de prévoyance pour assurer à l'intéressé 100 % de ses appointements et ce pendant une durée de :

- 5 mois pour les anciennetés de moins de 5 ans
- 6 mois comprises entre 5 et 10 ans
- 7 mois comprises entre 10 et 15 ans
- 8 mois de plus de 15 ans.

ARTICLE 14 - LES CURES THERMALES

Lorsque la cure thermale prescrite devra impérativement être effectuée en totalité ou en partie en dehors des congés payés du salarié concerné, il sera versé à celui-ci des indemnités égales auxquelles il aurait pu prétendre dans le cas d'absence pour maladie, sous réserve qu'il remplisse, par ailleurs, les conditions requises. Dans ce cas, le congé indemnisable à titre bénévole, s'imputera sur la durée d'indemnisation prévue pour maladie.

Dans les autres cas, la cure thermale devra normalement être effectuée pendant les congés payés. Si l'intéressé préfère cependant l'effectuer en dehors de ceux-ci ; il pourra demander un congé sans solde, qui pourra être accordé compte tenu des nécessités de service.

TITRE 4 - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 15 - LA REPRISE DE L'ANCIENNETE AU TITRE D'UN PRECEDENT CONTRAT

- Les salariés qui passent directement de THOMSON COMPOSANTS ou de l'une de ses filiales françaises à THOMSON SEMICONDUCTEURS sont repris avec leur ancienneté complète.

- La situation des salariés recrutés par THOMSON SEMICONDUCTEURS et venant directement d'une autre entreprise du groupe THOMSON est réglée au cas par cas.

- Les salariés ayant dans le passé travaillé dans un établissement faisant actuellement partie de THOMSON SEMICONDUCTEURS bénéficient d'une reprise d'ancienneté pour le temps passé dans cet établissement même si l'établissement faisait partie d'une autre société absorbée depuis en tout ou partie.

- Les salariés recrutés par THOMSON SEMICONDUCTEURS et ayant dans le passé travaillé dans un autre établissement du groupe ne bénéficient pas d'une reprise d'ancienneté.

ARTICLE 16 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

La loi du 30 décembre 1985 s'applique. Cependant les congés pris à ce titre seront rémunérés par l'entreprise jusqu'à hauteur de 0.1 pour mille de la masse salariale de chaque établissement ; les aides éventuelles accordées par les comités d'établissement ne devront par ailleurs entraîner aucune charge financière pour l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions légales la durée de chaque congé pourra être d'une journée, le délai de prévenance sera réduit à 15 jours pour les absences inférieures à trois jours, le refus éventuel du congé devant être notifié au salarié concerné au moins huit jours avant le début du stage.

ARTICLE 17 - LA RETRAITE ANTICIPEE

Il n'existe pas de système de retraite anticipée dans l'entreprise. Cependant, si les conditions actuelles de départ en retraite étaient modifiées par le législateur, les parties conviennent de se rencontrer dans les trois mois pour examiner les conséquences de la nouvelle situation.

TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 18

Le présent accord sera applicable à compter du 1er janvier 1987. Il se substituera de plein droit aux dispositions antérieures existantes, de même nature.

ARTICLE 19

Les dispositions du présent accord constituent un ensemble. La remise en cause de l'un ou de l'autre des chapitres entraîne la remise en cause de l'ensemble de l'accord.

ARTICLE 20

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de PARIS.

A Paris, le 29 octobre 1986

La Société THOMSON SEMICONDUCTEURS
représentée par **Christian BRIERE**

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

CFDT	Monsieur Jean BARRET Délégué Syndical Central
CFE-CGC	Monsieur Yves JERONNE Délégué Syndical Central
C.F.T.C	Madame Marie DUVAL Délégué Syndical Central
CGT	Monsieur Jean-Pierre SALLEE Délégué Syndical Central
C.G.T-F.O	Monsieur Christian ROSKOSZ Délégué Syndical Central

ANNEXE 1

Adresse des établissements où s'applique le présent d'accord

Siège social 101 boulevard MURAT – 75016 PARIS

50 rue JP TIMBAUD- BP 5 – 92403 COURBEVOIE

BAT B5 entrepôt 13 – 94664 RUNGIS

45 avenue de l'EUROPE – 78140 VELIZY VILLACOUBLAY

6 route de BRIARRES – 45990 PUISEAUX

29 avenue CARNOT – 91300 MASSY

83 avenue FAIDHERBE – 93100 MONTREUIL SOUS BOIS

Domaine de CORBEVILLE – 91401 ORSAY

15 rue CAMILLE PELLETAN – BP 45 – 13602 AIX EN PROVENCE

ZI de PEYNIER ROUSSET – BP 2 – 13980 ROUSSET

BP 54 et BP 27 – 38120 ST EGREVE

17 rue des MARTYRS – BP 217 – 38019 GRENOBLE

Rue boucher de la RUPELLE – BP 134- 73100 AIX LES BAINS

Avenue du G DE GAULLE – 54320 MAXEVILLE

Rue P. et M. CURIE – ZI St Symphorien – 37100 TOURS CEDEX

ACCORD RELATIF AUX MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME ANNUELLE

ACCORD CONCLU ENTRE

La Société SGS-THOMSON MICROELECTRONICS S.A.,
Siège social : 7, avenue Gallieni - 94250 GENTILLY Cedex

N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	321 B
Effectif de l'entreprise	:	5 226 (effectifs inscrits au 30/04/1996)

Représenté par **Dominique MANUELLO**
Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**

D'autre part,

SOMMAIRE

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD
ARTICLE 2 - DATE DE VERSEMENT
ARTICLE 3 - MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME ANNUELLE
ARTICLE 4 - DETERMINATION DE L'ASSIETTE DE CALCUL DE LA PRIME ANNUELLE
ARTICLE 5 - MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME
ARTICLE 6 - AFFECTATION POSSIBLE DE LA PRIME ANNUELLE A UN COMPTE EPARGNE TEMPS
ARTICLE 7 - DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD
ARTICLE 8 - CLAUSE DE DENONCIATION
ARTICLE 9 - MODALITES DE PUBLICITE

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet:

- d'établir pour l'ensemble des établissements de la société, les modalités d'attribution et de calcul de la prime annuelle,
- de dénoncer les dispositions relatives à l'attribution de la prime annuelle prévues dans l'accord du 29 octobre 1986 et dans l'avenant n°1 du 13 mars 1991.

ARTICLE 2 - DATE DE VERSEMENT

La prime annuelle est versée en deux fois:

- un premier versement avec la paie du mois de mai ; ce premier versement correspond à un acompte égal à 50% du salaire de base du mois de mai.
- un second versement avec la paie du mois de novembre.

ARTICLE 3 - MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME ANNUELLE

La prime annuelle est attribuée à l'ensemble du personnel non-cadre sous réserve de justifier de trois mois d'ancienneté au cours de l'exercice de référence.

Pour les salariés entrés en cours de mois, les droits sont décomptés à partir du mois suivant.

Les salariés ne justifiant pas de 3 mois d'ancienneté lors du versement de l'acompte du mois de mai et présents au mois de novembre bénéficient d'une prime calculée au prorata du nombre de mois de présence au cours de l'exercice.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année, bénéficient de la prime calculée au prorata-temporis sous réserve de la condition d'ancienneté indiquée ci-dessus.

ARTICLE 4 - DETERMINATION DE L'ASSIETTE DE CALCUL DE LA PRIME ANNUELLE

Le salaire de référence est celui au 30 novembre.

Le salaire de référence s'entend des seuls appointements de base. Sont donc exclus les éléments de rémunération suivants :

- paiement des heures supplémentaires,
- prime d'ancienneté,
- majorations pour contraintes horaires,
- primes d'équipe diverses,
- primes ayant le caractère de remboursement de frais.
- …

ARTICLE 5 - MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME

Le montant de la prime annuelle est proratisé en fonction du temps de présence au cours de l'exercice considéré.

Il est précisé que sont assimilées à du temps de travail effectif, les absences suivantes :

- l'hospitalisation,
- les accidents du travail, accidents de trajet,
- la maternité,
- le congé individuel de formation,
- la maladie indemnisée à 100%,
- le congé pour enfant malade.

Les sommes versées au titre de la prime annuelle sont assujetties aux cotisations et charges sur les salaires.

Il est précisé que la prime annuelle est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

ARTICLE 6 - AFFECTATION POSSIBLE DE LA PRIME ANNUELLE A UN COMPTE EPARGNE TEMPS

Dans l'hypothèse où la Direction mettrait en place un Compte Epargne Temps destiné à recevoir des sommes versées au titre de la prime annuelle, chaque salarié pourrait librement décider d'y affecter tout ou partie de sa prime annuelle, selon les modalités définies dans l'accord de Compte Epargne Temps.

La décision de cette affectation devrait être prise avant la fin du mois d'avril pour la partie de la prime annuelle versée au mois de mai et avant la fin du mois d'octobre pour l' autre partie versée au mois de novembre.

Par ailleurs, afin de permettre au personnel cadre de bénéficier des mêmes avantages que le personnel non-cadre, une fraction de leur rémunération égale au 1/12ème suivra le même régime que celui applicable à la prime annuelle et plus particulièrement en ce qui concerne l'alimentation d'un Compte Epargne Temps.

Dans ce cas, et si l'entreprise décidait de mettre en place un dispositif de Compte Epargne Temps, chaque salarié pourrait décider librement d'y affecter une fraction de sa rémunération annuelle brute égale au maximum au 1/12ème.

La décision de cette affectation devrait être prise avant la fin du mois de décembre de l'année N et s'effectuerait sous la forme de prélèvements mensuels au cours de l'année N+1.

ARTICLE 7 - DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 1997. Ces dispositions se substituent de plein droit à celles de l'accord du 29 octobre 1986 et de son avenant du 13 mars 1991 qui ont été dénoncées par les parties signataires.

L'accord est renouvelé chaque année par tacite reconduction.

ARTICLE 8 - CLAUSE DE DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Cependant, la dénonciation devra se faire dans les conditions prévues au titre de l'article L 132.8 du Code du Travail.

ARTICLE 9 - MODALITES DE PUBLICITE

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion (en 5 exemplaires) auprès de la Direction Départementale du Travail de Paris par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et (en 1 exemplaire) du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de CRETEIL- VAL DE MARNE.

A Paris, le 22 octobre 1996

La Société SGS-THOMSON MICROELECTRONICS S.A.,
représentée par **D. MANUELLO**

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

CFDT	M. Pierre HENRY Délégué Syndical Central	
CFE-CGC	M. Armand BLOTTIN Délégué Syndical Central	BLOTTIN
C.F.T.C.	Mme Brigitte MULTEAU Délégué Syndical Central	MULTEAU
CGT	M. Marc LEROUX Délégué Syndical Central	
C.G.T./F.O.	M. Jean-Michel JOURDAN Délégué Syndical Central	

ANNEXE

Liste des établissements rentrant dans le champ d'application de l'Accord

- CROLLES — Z.I. de Pré-Roux
  850, rue Jean Monnet
  B.P. 16
  38921 CROLLES CEDEX

- GENTILLY — 7 avenue Gallieni
  B.P. 93
  94253 GENTILLY CEDEX

- GRENOBLE — Etablissement du Polygone
  17 avenue des Martyrs
  B.P. 217
  38019 GRENOBLE

- RENNES — 3 rue de Suisse
  B.P. 4199
  35041 RENNES CEDEX

- ROUSSET — Z.I. de Peynier Rousset
  B.P. 2
  Avenue Victoire
  13106 ROUSSET CEDEX

- SAINT-GENIS — Rue E. Branly
  Le Technoparc du Pays de Gex
  B.P. 112
  01630 SAINT GENIS

- TOURS — 16 rue Pierre et Marie Curie
  BP 155
  37001 TOURS