

ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL

Entre la Société THOMSON-CSF COMMUNICATIONS au capital de 900 250 000F dont le siège social est situé : 160 Boulevard de Valmy 92704 Colombes Cedex, représentée par Monsieur Henri THIERRY, Directeur des Affaires Sociales et des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général

d'une part,

et les Organisations Syndicales, ci-après désignées,

La CFDT, représentée par M. Alain CADIEU

La CFE-CGC, représentée par M. Gérard VERSCHAVE

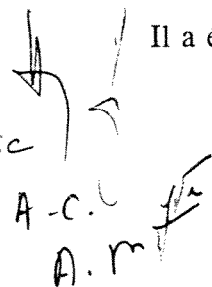
La CFTC, représentée par Mme Sylviane CARTON

La CGT, représentée par M. Joël DUGAST

La CGT-FO, représentée par M. Alain MIGNET

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials, including 'A.C.' and 'A.M.' with a flourish.

PREAMBULE

La création de la société THOMSON-CSF Communications au 1er décembre 1995, du fait de la filialisation des Divisions CNI, RCC, RGS et du domaine AHS de la Division DOI, a conduit les organisations syndicales représentatives et la Direction à négocier un accord sur l'exercice du Droit syndical afin d'adapter à la structure et à la situation de l'entreprise THOMSON-CSF Communications, les dispositions prévues par l'accord THOMSON-CSF du 15 février 1988.

CHAPITRE I EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET DESIGNES

Le présent chapitre s'applique aux représentants du personnel élus et désignés à l'exception des administrateurs salariés exerçant leur mandat dans la Société THOMSON-CSF COMMUNICATIONS.

Section1

PRINCIPES GENERAUX DE L'ACCORD

Article 1

Conformément à l'article L 412-2 du Code du Travail, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'effectuant en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et contractuelles, ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale du détenteur de ce mandat.

Article 2

Comme l'ensemble des salariés, l'évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel est fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé. L'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles des représentants du personnel se fait compte tenu du ou des crédits d'heures qui leur sont alloués pour l'exercice de leurs mandats.

A.C.
A.M.

Article 3

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter, dans la mesure du possible, les postes de travail des représentants du personnel pour prendre en compte le volume de crédits d'heures alloués à ces représentants, sans que ces aménagements réduisent l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés.

Un représentant du personnel, quel que soit son volume de crédits d'heures, doit en effet fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail lui permettant de la réaliser dans les mêmes conditions que les autres salariés, compte tenu toujours de son ou de ses crédits d'heures.

Article 4

Dans l'utilisation de leurs crédits d'heures, les représentants du personnel s'engagent à prendre en compte les nécessités et les caractéristiques de leur fonction et à faire en sorte que l'utilisation de ce ou de ces crédits d'heures ne rende pas difficile l'aménagement d'un poste de travail correspondant à leur métier et à leur qualification.

Section 2

EVOLUTION DES CARRIERES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DONT LE VOLUME DU OU DES CREDITS D'HEURES ALLOUE(S) POUR L'EXERCICE DE LEUR(S) MANDAT(S) EST INFERIEUR A LA MOITIE DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL MENSUEL AFFICHE

Article 5

L'évolution salariale et professionnelle (volume et rythme des augmentations individuelles, progression du coefficient de qualification) des représentants du personnel, dont le ou les crédits d'heures alloués pour l'exercice de leur mandat représentent moins de la moitié du temps de travail mensuel affiché, est déterminée par la hiérarchie, sur la base de leur prestation professionnelle, selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 6

A l'issue de chaque mandat pour les représentants du personnel élus et au minimum tous les deux ans pour les représentants du personnel désignés, la Direction de l'entreprise ou de l'établissement aura un entretien avec chaque représentant du personnel au cours duquel sera examinée l'évolution salariale et professionnelle de l'intéressé, au cours du mandat ou de la période écoulée. Suite à cet entretien, un deuxième entretien, qui se tiendra en présence d'un autre représentant du personnel, pourra être demandé par le représentant du personnel concerné.

Section 3

EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DONT LE VOLUME DU OU DES CREDITS D'HEURES ALLOUE(S) POUR L'EXERCICE DE LEUR(S) MANDAT(S) REPRESENTENT LA MOITIE OU PLUS DE LA DUREE DU TEMPS MENSUEL DE TRAVAIL AFFICHE

Article 7

Pour les représentants du personnel disposant d'un ou de crédits d'heures alloués d'un volume au moins égal à la moitié de la durée du temps mensuel de travail affiché, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles peut dans certains cas présenter des difficultés.

Aussi, chaque représentant du personnel sera assuré d'un pourcentage d'augmentation de sa rémunération, qui sur la période correspondant à la durée de son mandat sera égal à celui observé en moyenne dans leur catégorie professionnelle dans l'entreprise en cause.

Pour l'application de cette dernière règle, les représentants du personnel concernés seront placés éventuellement hors grille.

Article 8

Lorsqu'un représentant du personnel ayant fait partie de cette catégorie pendant une durée au moins égale à deux ans, passera dans la première catégorie, suite à la cessation d'un ou de plusieurs mandats, ou cessera d'être représentant du personnel, il pourra à sa demande suivre un stage professionnel de mise à niveau ou de recyclage.

Article 9

Un examen de la situation de cette catégorie de représentant du personnel sera fait au moins tous les 3 ans par la Direction de l'entreprise ou de l'établissement d'appartenance. En cas de difficulté, l'avis de la Direction des Relations du Travail sera sollicité.

Section 4

EVALUATION DU VOLUME DES CREDITS D'HEURES

Article 10

Afin de répartir les représentants du personnel entre les deux catégories prévues aux sections 2 et 3 du présent chapitre, l'évaluation du volume des crédits d'heures se fera sur une base annuelle. Pour ce calcul sont pris en compte la durée légale conventionnelle ou contractuelle appliquée dans l'entreprise ou l'établissement des différents crédits d'heures, ainsi que les temps passés en réunion préparatoire et en réunion avec la Direction.

Section 5

MISE EN PLACE DANS LES ETABLISSEMENTS

Dans les établissements de la Société, les Directions et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner les modalités d'application et pour répartir les représentants du personnel entre les deux catégories indiquées ci-dessus et par la mise en place des entretiens prévus.

sc
A.C.
D.M. *etc*

CHAPITRE II DELEGUES CENTRAUX D'ENTREPRISE

Conclu en application des dispositions du Code du Travail

L'Article L-412.12 du Code du Travail, découlant de la loi n° 85-915 du 28 octobre 1982, stipule que, dans les entreprises d'au moins deux milles salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat professionnel peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

L'objet du présent chapitre détermine la mission, le nombre et les modalités de désignation des délégués syndicaux centraux, le crédit d'heures et les moyens mis à leur disposition ainsi que les conditions dans lesquelles ils peuvent se déplacer à l'intérieur de l'Entreprise.

Article 1 : MISSION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Les délégués syndicaux centraux sont les porte-parole accrédités et privilégiés des organisations syndicales auprès de la Direction Générale de l'Entreprise.

A ce titre, ils informent le Chef d'Entreprise ou ses représentants des problèmes syndicaux qui se posent à l'intérieur de l'Entreprise. Ils participent aux discussions et aux négociations ouvertes par la Direction Générale relatives :

- à l'exercice même du droit syndical dans l'entreprise,
- aux dispositions sociales applicables au personnel,
- à la composition du Comité Central d'Entreprise,
- au droit d'expression des salariés,
- aux systèmes de rémunérations,
- aux salaires effectifs,
- à la durée du travail,
- à l'organisation du temps de travail,
- à la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'Entreprise

Et plus généralement à toutes mesures collectives ayant une incidence sur la condition des salariés.

Conformément à l'article L-412.12 du Code du Travail chaque organisation syndicale représentative désigne ses délégués syndicaux centraux d'entreprise dont la mission est distincte de celle des délégués syndicaux d'Etablissement.

L.C.
H
A M
F
L'ensemble des règles relatives aux délégués syndicaux d'Etablissement est applicable aux délégués syndicaux centraux notamment en ce qui concerne la protection statutaire légale instituée par les articles L-412.18 et L-412.19 du Code du Travail.

Article 2 : DESIGNATION ET NOMBRE DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la Société peut désigner deux délégués syndicaux centraux choisis parmi les membres du personnel inscrits sur les contrôles de l'Entreprise, répondant aux conditions fixées par l'article L-412.14 du Code du Travail, et dont le contrat de travail n'est pas suspendu pour exercice de fonctions de permanent au service d'une organisation syndicale.

Parmi ses délégués syndicaux centraux, chaque organisation syndicale nomme un correspondant qui sera responsable des liaisons avec la Direction Générale.

Article 3 : CREDIT D'HEURES DE DELEGATION

Il est mis à la disposition de chaque délégué syndical central un crédit mensuel de 60 heures. Les délégués syndicaux centraux d'une même organisation peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer la Direction de leur Etablissement d'origine.

Ce crédit s'ajoute à celui dont les intéressés peuvent disposer au titre d'un autre mandat. Il comprend le temps passé en déplacements et transports. Le temps nécessaire pour se rendre et assister aux réunions organisées ou autorisées par la Direction n'est pas imputable à ce crédit.

Article 4 : DEPLACEMENTS

Les délégués syndicaux centraux peuvent se déplacer librement dans les établissements de l'Entreprise, dans la limite de leurs heures de délégation, sous réserve d'en informer préalablement la Direction des Etablissements visités et de respecter les règles en usage pour les délégués syndicaux desdits Etablissements.

A l'occasion de leurs déplacements, les délégués syndicaux centraux sont soumis aux dispositions de la convention sur les déplacements des salariés. Leurs frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par la Société dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, leur salaire est maintenu et le temps passé dans les transports est rémunéré sur la base des heures non-majorées ou donne lieu à un repos compensateur équivalent.

Article 5 : MOYENS

Les délégués syndicaux centraux utilisent les locaux mis à la disposition des organisations syndicales de l'Etablissement dont ils relèvent. Ils ont accès à un poste téléphonique leur permettant des communications internes ou externes.

Dans le cadre de leur mission, les délégués syndicaux centraux ont accès, avec l'accord préalable de la Direction de l'Etablissement intéressé, au courrier, à la photocopie ainsi qu'au réseau télex et télécopie.

Article 6 : NEGOCIATIONS AU NIVEAU CENTRAL

Lors des séances de négociations organisées par la Direction Générale, la délégation de chacune des organisations syndicales est fixée à trois représentants salariés de l'Entreprise dont au moins un délégué syndical central.

Les représentants salariés qui n'ont pas la qualité de délégué syndical central ne bénéficient pas d'heures de délégation propres, mais le temps passé en réunions organisées ou autorisées par la Direction est payé comme temps de travail, le temps de voyage est rémunéré sur la base des heures non majorées ou donne lieu à un repos compensateur équivalent et les frais de transport et d'hébergement liés à ces réunions sont pris en charge par la Société dans les mêmes conditions que celles prévues à l'Article 4 ci-dessus.

Les séances de négociations et rencontres organisées par la Direction Générale peuvent, avec l'accord de celle-ci, être précédées de réunions préparatoires. Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation visée au 1er alinéa du présent Article par un nombre de salariés appartenant à l'Entreprise, égal au maximum à 28 personnes réparties de la façon suivante :

- | | |
|---------------------|--------------|
| - pour la CFDT : | 16 personnes |
| - pour la CFE-CGC : | 5 personnes |
| - pour la CFTC : | 0 personne |
| - pour la CGT : | 6 personnes |
| - pour la CGT-FO : | 1 personne |

(répartition calculée suivant le résultat des élections des Comités d'établissement à la date du présent accord).

Par ailleurs, chaque délégation syndicale appelée à négocier avec la Direction Générale de la Société dispose d'un crédit annuel de 15 heures, pour lui permettre de rendre compte des négociations à ses mandants.

Article 7 : INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Les délégués syndicaux centraux reçoivent toutes les informations prévues par la loi ainsi que tous les documents remis au CCE et relatifs aux salaires, aux effectifs, à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils sont aussi destinataires des instructions, circulaires et notes de la Direction des Relations du Travail à diffusion générale et reçoivent régulièrement un certain nombre de documents sur la vie du Groupe THOMSON (THOMSON-MAGAZINE, THOMSON-OPPORTUNITES...)

CHAPITRE III MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Section 1

REUNION D'INFORMATION SYNDICALE

Article 1

Chaque salarié dispose d'un crédit individuel de 3 heures par an, payé et considéré comme temps de travail effectif, pour participer aux réunions organisées par les organisations syndicales.

Article 2

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'établissement sont habilitées à tenir ces réunions d'information, à l'intention soit de l'ensemble des salariés dudit établissement, soit d'une partie seulement.

Elles font connaître à la Direction le calendrier prévisionnel des réunions qu'elles envisagent de tenir, étant entendu que ce calendrier est donné à titre indicatif et qu'il est susceptible d'être modifié en cas d'urgence.

Seuls les salariés de l'Entreprise travaillant dans l'établissement sont autorisés à assister à ces réunions, qui se déroulent nécessairement dans l'enceinte de l'établissement.

Article 3

Les salariés ne souhaitant pas participer à ces réunions poursuivent leur activité normale à leur poste de travail.

Article 4

Les modalités d'utilisation du crédit d'heures d'information et l'organisation matérielle de ces réunions sont déterminées localement par la Direction de l'établissement en accord avec les organisations syndicales représentatives.

Doivent être notamment précisés :

1. Le délai de prévenance de la Direction à observer par les organisations syndicales.
Ce délai doit tenir compte des impératifs de service : il ne peut être inférieur à 8 jours, sauf circonstances particulières.
2. Le délai de prévenance à observer par les salariés à l'égard de leur hiérarchie.
3. Les conditions dans lesquelles la Direction est informée des dates, heures et lieux des réunions envisagées et des secteurs concernés.
4. La place de ces réunions à l'intérieur de l'horaire normal de travail.
5. Les modalités de publicité préalable faite auprès du personnel.
6. La détermination des lieux possibles pour les réunions, étant entendu que celles-ci ne peuvent se tenir dans les locaux de travail.
7. Les modalités de déplacement du personnel pour se rendre aux réunions.
8. Les modalités de décompte et de contrôle des heures utilisées par chaque salarié.

Section 2

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR SE METTRE AU SERVICE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 5 : PRINCIPE

Les salariés membres d'organisations syndicales représentatives dans la Société THOMSON-CSF Communications, désignés par leur organisation syndicale et ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'Entreprise, peuvent obtenir la suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée et en dehors de la Société, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

Les demandes de suspension de contrat de travail sont présentées à la Direction de l'établissement et transmises à la Direction des Relations du Travail pour accord administratif, dans le cadre des dispositions de l'article 6 ci-après.

Article 6 : NOMBRE DE BENEFICIAIRES

Le nombre des bénéficiaires, pour l'ensemble de la Société, est déterminé par la somme de deux éléments :

1. Un nombre fixe, égal pour chacune des organisations syndicales.
Ce nombre est fixé à 1.
2. Un nombre global, réparti entre les organisations syndicales en fonction de leur audience et calculé à partir d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de la Société.

Ce quota est de 1 par tranche de 2000 salariés.

Article 7 : REPARTITION DU QUOTA ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La répartition du quota défini à l'Article 6/2 ci-dessus entre les organisations syndicales est faite en fonction de l'audience de chaque organisation, mesurée d'après le nombre de voix obtenues lors des dernières élections des Comités d'établissements de la Société THOMSON-CSF Communications.

Elle fait l'objet de l'annexe au présent chapitre.

Article 8 : DUREE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des bénéficiaires est, en règle générale, suspendu pour une période minimale de 6 mois et maximale de 2 ans, renouvelable.

La décision de renouvellement de la suspension du contrat de travail est prise par la Direction des Relations du Travail, après vérification du quota défini à l'article 6 ci-dessus.

La durée totale de suspension du contrat de travail ne peut, en principe, excéder 6 années.

Article 9 : SITUATION DES BENEFICIAIRES PENDANT LA PERIODE DE SUSPENSION DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL

Durant la période de suspension de leur contrat de travail, les salariés intéressés restent inscrits à l'effectif de leur établissement.

Ils ne perçoivent aucune rémunération de la Société.

Ils continuent de bénéficier des activités sociales et culturelles du Comité d'Etablissement auquel ils étaient rattachés au moment de la suspension de leur contrat de travail.

Ils restent électeurs aux institutions représentatives du personnel.

La suspension de leur contrat de travail dans les conditions définies au présent chapitre est exclusive de l'exercice de tout mandat représentatif au sein de la Société.

Article 10 : REINTEGRATION

Au terme de la période de suspension de leur contrat de travail, qui est prise en compte dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté, les intéressés bénéficient d'une garantie de réintégration dans leur emploi précédent ou dans un emploi équivalent, dans leur établissement d'origine.

En cas d'impossibilité manifeste de réintégration dans leur établissement d'origine, ils sont réintégrés dans un autre établissement de la Société, dans un emploi similaire. Dans ce cas, il est tenu compte des desiderata géographiques des intéressés.

Au moment de leur réintégration, leur salaire est réajusté en tenant compte des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues pendant leur absence dans leur catégorie et dans leur établissement d'origine. En cas de fermeture de l'établissement d'origine au cours de la période de suspension du contrat, il est tenu compte des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues dans l'ensemble de la Société pendant la même période et dans la catégorie d'appartenance.

Les demandes de réintégration doivent être adressées quarante cinq jours au moins avant la date de reprise du service au chef d'établissement d'origine qui les transmet dans les quinze jours avec son avis motivé, pour décision, à la Direction des Relations du Travail.

Les salariés intéressés ont la possibilité de bénéficier, à la charge de l'Entreprise, d'une formation professionnelle adaptée pour faciliter leur réinsertion.

Section 3

ABSENCES REMUNEREES DES MEMBRES DES SECTIONS SYNDICALES

Article 11 : PRINCIPE

Les membres des sections syndicales représentatives dans l'établissement qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales (secrétaire, trésorier, membres du bureau, etc) peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités.

De même, les membres des sections syndicales qui sont chargés de responsabilités au sein de leur organisation syndicale (exemple : Union Locale ou Départementale etc) peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'établissement.

Article 12 : CREDIT D'HEURES

Ces absences doivent s'inscrire dans les limites des crédits indiqués ci-après :

1. Un crédit fixe de 50 heures par an pour chaque section syndicale constituée dans l'établissement ;
2. Un crédit global annuel déterminé au niveau de chaque établissement en fonction des effectifs.

Ce crédit, exprimé en heures, au titre d'une année civile déterminée se calcule en divisant par 3 le nombre de salariés inscrits sur les contrôles de l'Etablissement à la date du 30 novembre de l'année précédente.

Il est réparti entre les sections syndicales constituées dans l'Etablissement proportionnellement à l'audience de chacune d'entre elles, mesurée d'après le nombre de voix obtenues par les titulaires aux dernières élections du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel. La répartition se fait au début de chaque année civile sous la responsabilité de la Direction de l'Etablissement.

Les crédits visés aux 1. et 2. ci-dessus :

- Sont majorés de 10% pour les établissements situés à plus de 150 km de Paris (N.-D.) ;
- Sont complémentaires à ceux prévus par l'article L 412-20 1er et 4 ème alinéas du Code du Travail ;
- Sont accordés aux sections syndicales en la personne des délégués syndicaux, à charge pour eux d'en assurer la distribution aux membres de leur section.

En cas d'implantation d'une nouvelle section syndicale en cours d'année, celle-ci bénéficiera au titre de l'année de sa création, de la totalité ou de la moitié du seul crédit visé au 1. ci-dessus suivant que la date de sa constitution sera antérieure ou postérieure au 30 juin de l'année considérée.

Article 13 : MODALITES D'UTILISATION DES CREDITS D'HEURES

Les crédits d'heures ainsi répartis peuvent être utilisés librement par les membres de la section syndicale, sous réserve de l'information de la Direction au fur et à mesure de leur utilisation.

Afin d'éviter la désorganisation du Service, les salariés intéressés doivent informer leur hiérarchie de leur intention de s'absenter.

Les modalités de décompte et de contrôle de ces heures d'absence doivent être précisées localement par la Direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives.

Il est précisé que ces crédits d'heures sont destinés à couvrir à la fois activités et déplacements.

Section 4

COLLECTE DES COTISATIONS

Article 14

Le recouvrement des cotisations syndicales peut être effectué à l'intérieur des établissements pendant le temps et sur les lieux de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les modalités d'application du présent Article sont définies par la Direction de l'Etablissement en accord avec les organisations syndicales représentatives.

S
A.C.
H.M.

CHAPITRE IV CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Conformément à l'article L 451-4 du Code du Travail qui permet aux accords d'entreprise de contenir des dispositions plus favorables, les modalités suivantes seront applicables au sein de la Société THOMSON-CSF Communications.

Article 1 : DUREE DU CONGE

Le nombre de jours de congé par salarié ainsi que le fractionnement des droits à congé ne sont pas limités.

Article 2 : FORMALITES

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins :

- quinze jours à l'avance si la durée du congé est supérieure ou égale à quatre jours ;
- 48 heures à l'avance si la durée du congé est inférieure ou égale à trois jours.

Elle doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Article 3 : ABSENCES SIMULTANEEES

Le nombre des salariés pouvant être simultanément absents n'est pas limité.

Article 4 : REMUNERATION ET COTISATIONS SOCIALES

4.1 Rémunération

La loi du 30 Décembre 1985 énonce que le congé doit donner lieu à une rémunération par l'employeur à hauteur de 0,08‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours, entendu au sens du point 1 de l'Article 231 du Code du Général des Impôts.

Il sera procédé comme suit :

1. En début d'année, un montant provisionnel à hauteur de 0,08‰ du montant estimé des salaires à payer pendant l'année à venir sera versé au Comité d'Etablissement.
2. Pendant la durée du congé, le salarié bénéficiera du maintien du salaire, le Comité étant débité du montant correspondant.
3. Dès que les éléments de calcul en sont connus, le montant de la contribution de 0,08‰ pour l'année passée est définitivement arrêté et il est procédé à la sommation des débits supportés par le C.E pendant la même période de référence au titre du maintien du salaire.

Si l'ensemble des débits est inférieur au montant de la contribution, la différence est restituée par le Comité à l'employeur.

4.2 Cotisations sociales

Les cotisations sociales employeur afférentes aux sommes versées pendant la durée du congé seront prises en charge par l'entreprise.

Date d'application

Le Présent accord s'applique à compter de sa signature.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé totalement ou partiellement par un des signataires en respectant un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à tous les autres signataires par la partie qui dénonce. Le préavis indiqué ci-dessus court à compter de la date de réception de la dénonciation. Toute dénonciation doit faire l'objet des dépôts prévus par les Articles L 132-10 et R 131-1 du Code du Travail.

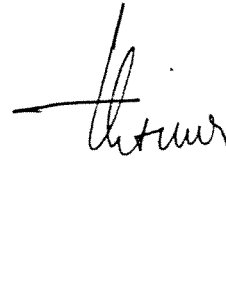
Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail concernée et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, conformément aux Articles L 132 10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Colombes en douze exemplaires, le 22 janvier 1996

Pour la Direction de la Société
THOMSON-CSF COMMUNICATIONS

M. Henri THIERRY



et les Délégués Syndicaux Centraux

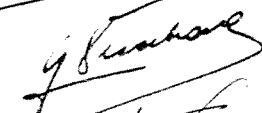
Pour la CFDT,

Alain CADIEU



Pour la CFE/CGC,

Gérard VERSCHAVE



Pour la CFTC,

Sylviane CARTON



Pour la CGT,

Joël DUGAST

Pour la CGT-FO,

Alain MIGNET

