

ACCORD RELATIF AU COMITE EUROPEEN DU GROUPE THALES

Portant avenant n° 2 à l'accord du 16 novembre 1993

PREAMBULE

Le Comité Européen de THALES (ex THOMSON-CSF) a été institué par un accord du 16 novembre 1993.

Afin de prendre en compte l'élargissement du périmètre du Groupe et l'ambition de doter le Comité Européen des moyens d'un véritable échange de vues et dialogue social sans entraîner la carence de l'institution, les parties signataires, représentatives au niveau du Groupe, ont souhaité engager des négociations en vue de réviser par avenant l'accord sur le Comité Européen du 16 novembre 1993 et ainsi de préciser les modalités d'information / consultation des salariés de Thales en Europe sur les sujets entrant dans le champ de compétence du Comité Européen.

Des négociations ont été engagées le 26 septembre 2000 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe. Elles se sont placées dans la perspective de la révision de la Directive relative au Comité Européen.

L'accord révisé sur la base des dispositions de l'article 3 de l'accord du 16 novembre 1993 et de l'article L.132-7 du Code du travail, et qui résulte de ces négociations, s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 13-1 de la directive du Conseil de l'Union Européenne du 22 septembre 1994.

Les nouvelles dispositions qu'il contient se substituent dans leur intégralité, à la date de la signature, à celles de l'accord du 16 novembre 1993.

 
Comité Européen - 1/03/02
DJRH / DRHF  

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises de l'Espace Economique Européen (et de la Suisse), dont la Société THALES détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital social ou qu'elle contrôle directement ou indirectement, et forme avec elles un même ensemble économique, c'est-à-dire dont le président est choisi et la majorité des administrateurs désignés par la Société THALES et/ou dont la Société THALES détient la majorité des droits de vote.

Le périmètre du Comité Européen fait l'objet d'une annexe 1 signée et jointe au présent accord. Le périmètre du Comité Européen sera revu à chaque renouvellement dans les conditions de l'article 3.1.

Article 2 : MISSIONS

Le Comité Européen est à l'échelon de l'Union européenne une instance d'information, de consultation, d'échange de vues et de dialogue social sur les questions transnationales.

Le Comité Européen, s'appuyant sur les principes de subsidiarité, ne se substitue pas aux instances représentatives propres à chaque société et à chaque pays. Il s'agit d'une instance supplémentaire et complémentaire qui a pour objectif de concourir, par le dialogue et la concertation, à une meilleure prise en compte de l'intérêt des salariés européens de Thales.

2.1. Réunions ordinaires sur la marche générale du Groupe

Le Comité Européen de la Société THALES est réuni par la Direction du Groupe deux fois par an, sur l'évolution des activités du Groupe.

Les réunions ont pour objet de favoriser l'information, de permettre le dialogue et d'organiser l'échange de vues et de procéder à la consultation, dans le cas où la consultation est prévue.

A l'occasion de l'une de ces réunions ordinaires, la Direction établira un rapport annuel sur les activités du Groupe.

Dans cette optique, le Comité Européen a particulièrement vocation à être informé sur des questions transnationales relatives à :

- L'activité sociale, économique, industrielle, commerciale présente et future de Thales dans les différents pays européens (bilans et perspectives)
- La structure et l'évolution du capital de Thales

- La situation et l'évolution probable de l'emploi par pays et par Business Group.
- Les conditions de travail des salariés de Thales dans les différents pays.
- Le bilan de la politique des rémunérations et de formation.
- L'égalité professionnelle hommes/femmes.

Ces différents éléments constitueront la base du rapport annuel du Président du Groupe qui, après débat, fera l'objet d'un vote formel des représentants du personnel.

Les bilans et perspectives de la politique de recherche, d'investissement, la stratégie industrielle et ses répercussions par pays feront l'objet d'une consultation annuelle spécifique.

L'ordre du jour des réunions ordinaires est communiqué aux membres du Comité Européen au moins 15 jours avant la réunion.

2.2. Réunions extraordinaires relatives à des circonstances exceptionnelles.

En cas de circonstances exceptionnelles telles que définies ci-dessous, le Comité de liaison en accord avec le Président, ou le Comité de liaison à la majorité de ses membres, pourra décider la réunion d'un Comité extraordinaire.

Sont considérées comme circonstances exceptionnelles, de nature à affecter considérablement les intérêts des salariés, et ayant des conséquences transnationales dans un cadre européen :

- les transferts d'activités, fusions/acquisitions, cessions d'entreprise concernant plus de 500 personnes,
- les licenciements collectifs de plus de 150 personnes

qui concernent au moins deux pays appartenant au périmètre du Comité Européen.

De même, par exception, la disparition de la présence industrielle du groupe Thales dans l'un des pays relevant du champ d'application du Comité Européen, quel que soit le nombre d'emplois concernés, sera considérée comme une circonstance exceptionnelle.

Le Président disposera alors d'un délai de quinze jours pour convoquer le Comité Européen en réunion extraordinaire sauf si l'une des réunions ordinaires du Comité Européen est prévue dans le mois qui suit. Dans ce cas l'examen de la situation sera porté à l'ordre du jour de la réunion ordinaire. Les documents d'information sur le point spécifique seront transmis 8 jours avant la réunion.

Le Comité Européen sera ainsi réuni dans les délais opportuns, par le Président ou son représentant, en vue d'être informé avec un délai suffisant, et consulté sur les orientations de l'entreprise en matière de restructurations et de décisions majeures

concernant le maintien et l'avenir de l'entreprise et de ses divers centres, de sorte que les éléments du débat et l'avis puissent encore être intégrés au processus de décision.

Dans les cas de transferts d'activités, fusions/acquisitions, cessions d'entreprise concernant plus de 500 personnes, licenciements collectifs de plus de 150 personnes, les parties conviennent que la consultation du Comité Européen devra être effectuée en principe avant le terme des procédures d'information /consultation des instances nationales.

L'ordre du jour des réunions extraordinaires est établi entre le Président du Comité Européen ou son représentant et le comité de liaison.

La convocation et l'ordre du jour de ces réunions extraordinaires sont communiqués aux membres du Comité Européen au moins 8 jours avant la réunion.

Article 3 : PRESIDENCE ET COMPOSITION

Le Comité Européen est présidé par le Président Directeur Général de THALES ou son représentant. Le Président est assisté des personnes de son choix pour les questions relevant de leur compétence ; il ne prend pas part aux votes du comité.

Le Comité est composé de 32 membres titulaires désignés pour une durée de 2 ans.

Cette durée court à compter de la première séance plénière du Comité suivant la désignation.

Des membres remplaçants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires, ils n'assistent aux réunions plénières qu'en cas d'absence du titulaire. Ils pourront assister aux réunions préparatoires suivant les règles définies à l'article 4.

Si les circonstances le justifient, le mandat d'un membre pourra être retiré par l'instance ou l'organisation syndicale qui a procédé à sa désignation notamment dans les cas suivants : départ du Groupe Thales, départ à la retraite, démission ou exclusion de l'organisation syndicale, désaccord avec les directives données par l'organisation syndicale.

En cas de sortie d'une société du périmètre du Groupe, les mandats des membres du Comité Européen, et des représentants des organisations syndicales de la société concernée, prennent fin de plein droit.

Dans le cas où certains pays ne seraient plus représentés et qu'ainsi le nombre des membres titulaires du Comité serait porté à moins de 30 membres, l'attribution des sièges sera revue pour assurer jusqu'à la fin des mandats en cours la représentation du Comité Européen sur la base de 32 membres.

Chacune des organisations syndicales françaises représentatives au niveau du Groupe et affiliée à une confédération syndicale européenne pourra désigner, pour siéger dans cette instance, un représentant syndical. Dans le cas où ces organisations ne disposeraient pas de membre titulaire tel que prévu à l'article 3.1, elles pourront désigner

un représentant syndical remplaçant qui pourra assister aux réunions préparatoires du Comité et suppléer, lors des réunions plénières, le représentant syndical si celui-ci est indisponible.

Un représentant de chacune des fédérations européennes pourra, sans droit de vote, participer aux réunions du Comité Européen.

3.1. Désignation des membres du Comité Européen

Le Comité Européen comprend au moins un membre par pays de l'Espace Economique Européen (et Suisse) où THALES a une filiale directe ou indirecte employant au minimum 150 salariés. Les autres membres du Comité Européen se répartissent par pays européens concernés proportionnellement aux effectifs arrêtés au 30 septembre de l'année précédent le renouvellement.

Cette répartition, établie à la date du 30 septembre 2001, figure dans le tableau en annexe 2 du présent accord.

- Dans chaque pays, les représentants seront désignés par les salariés ou les organisations syndicales représentatives, selon les règles locales de désignation prévues par la législation ou les usages propres à chaque pays.

- Pour la France, les membres du Comité Européen sont désignés par les organisations syndicales. Ils sont choisis parmi les membres élus ou désignés des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement.

La répartition des sièges est établie par référence aux dispositions de l'article L 439-19 du code du travail français (calculs basés sur les résultats arrêtés au 30 septembre de l'année précédent le renouvellement des membres).

La première répartition, établie à la date du 30 septembre 2001, et figurant en annexe 3, sera réexaminée tous les 2 ans lors du renouvellement de la composition du Comité Européen.

Si, le Groupe THALES acquiert une société dont les effectifs (plus de 150 salariés) entrent dans le périmètre du Comité Européen au cours de la mandature de deux ans, un représentant de cette entreprise pourra y siéger, avec droit de vote, si le pays ne disposait pas de représentant au Comité. En revanche, si le pays disposait déjà d'un représentant au Comité, l'évolution des effectifs sera sans effet sur la composition dudit Comité pendant cette période.

Si la législation française, applicables aux accords conclus par anticipation, venait à modifier la composition du Comité européen, les parties conviennent que ces nouvelles dispositions seraient automatiquement prises en compte lors du renouvellement des membres du Comité européen de THALES.

3.2. Statut des membres du Comité Européen

Les membres du Comité Européen bénéficient de la même protection que les autres représentants des salariés des instances représentatives de leur pays.

Le Groupe THALES facilitera, dans le respect des différentes législations nationales, l'accomplissement de la mission des membres du Comité Européen. En cas de difficultés à exercer leurs fonctions, les membres du Comité Européen ainsi que du Comité de Liaison pourront saisir la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

3.2.1

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel au Comité Européen doit s'effectuer en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et contractuelles localement applicables. Il ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale et professionnelle du détenteur de ce mandat.

3.2.2

Comme pour l'ensemble des salariés, l'évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel au Comité Européen est fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles des intéressés. L'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles de ces représentants du personnel se fait en tenant compte du crédit d'heures qui leur est alloué pour l'exercice de leur mandat.

3.2.3.

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter, dans la mesure du possible, les postes de travail des représentants du personnel au Comité Européen 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, en tenant compte néanmoins de son ou de ses crédits d'heures.

3.2.4.

Dans l'utilisation de leurs crédits d'heures, les représentants du personnel au Comité Européen 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.

3.2.5.

L'évolution salariale et professionnelle (volume et rythme des augmentations individuelles, progression du coefficient de qualification) de ces 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.

3.2.6.

A l'issue de chaque mandat de représentant du personnel au Comité Européen, la Direction de l'entreprise ou de l'établissement auquel il est rattaché 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.

3.2.7

Il est rappelé que les membres du Comité Européen sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel, et données comme telles. Cette obligation subsiste même après expiration de leur mandat.

3.2.8

Le départ du Groupe d'un membre titulaire ou remplaçant du Comité Européen, ou le retrait du mandat par l'instance ou l'organisation syndicale ayant procédé à sa désignation, entraîne la perte de son mandat. Son remplacement par un nouveau représentant intervient dans les conditions définies à l'article 3.1.

3.3. Désignation du Secrétaire du Comité Européen

A chaque renouvellement, ou en cas de nécessité de remplacement du Secrétaire du fait de la perte de la qualité de membre de l'instance, le Comité Européen procède à l'élection d'un Secrétaire, à la majorité des voix, parmi les représentants du personnel qui le composent.

Après deux tours de scrutin, si aucun candidat n'a obtenu la majorité absolue, le Secrétaire est élu au troisième tour à la majorité relative. A défaut de majorité relative, le candidat le plus âgé parmi ceux ayant obtenu le plus de voix est désigné comme Secrétaire.

Le Secrétaire assure les relations avec les membres du Comité Européen, du Comité de Liaison, ou avec l'expert désigné, s'il y a lieu. Il est le correspondant de la Direction pour tout ce qui concerne le Comité Européen.

En cas d'indisponibilité du Secrétaire, et afin d'assurer la permanence de l'institution, le Comité Européen pourra désigner un remplaçant pour la période d'indisponibilité.

Article 4 : FONCTIONNEMENT

4.1 Périodicité des réunions

Le Comité Européen se réunit deux fois par an en séance ordinaire. La date et le lieu de la réunion ordinaire sont fixés par la Direction de THALES, en concertation avec le Secrétaire, et communiqués au moins six semaines avant la réunion à l'ensemble des membres du Comité.

Les deux réunions ordinaires devront, si possible, se tenir en février et en septembre.

Avant chaque réunion extraordinaire la date et le lieu de la réunion sont fixés par la Direction de THALES et communiqués avec l'ordre du jour au moins huit jours avant la réunion à l'ensemble des membres du Comité.

La veille de chaque réunion plénière, les membres du Comité Européen titulaires, les remplaçants dont 17 seront pris en charge par la Direction, pourront tenir une réunion préparatoire. Il sera mis à la disposition des participants à cette réunion des interprètes (français/anglais - anglais/français) et d'autres langues si nécessaire.

Le règlement des modalités de vote sera arrêté lors de la première réunion ordinaire du Comité Européen.

4.2. Comité de liaison

Il est institué un Comité de liaison qui exerce une mission permanente de liaison entre la Direction de THALES et les membres du Comité Européen.

Le Comité de Liaison est composé des membres du Comité Européen suivants :

- le Secrétaire du Comité Européen,
- le représentant désigné par chaque organisation syndicale française représentative au niveau du Groupe et affiliée à une confédération syndicale européenne
- deux représentants du Royaume Uni désignés par les membres du Royaume Uni,
- trois représentants pour l'ensemble des « autres pays » représentés au sein du Comité Européen désignés par les membres des pays ainsi concernés.
- d'un représentant de la direction THALES dûment mandaté par le Président du Comité Européen qui ne prend pas part aux votes du comité.

Les représentants au Comité de liaison sont nommés lors de la première réunion du Comité Européen. Le représentant désigné par chaque fédération européenne peut être

invité à participer à ces réunions à la demande de la majorité des membres du Comité de liaison.

Le Comité de Liaison se réunit une fois tous les deux mois.

Il a pour mission :

- d'une part de suivre la marche normale du Groupe et d'être informé de modifications exceptionnelles de nature juridique, organisationnelle, structurelle, industrielle ou commerciale ayant un impact sur au moins deux pays entrant dans le périmètre du Comité Européen, pouvant survenir dans l'intervalle entre deux réunions plénières du Comité.
- d'échanger sur les orientations stratégiques du Groupe, et d'anticiper sur leurs conséquences sociales,
- d'autre part d'établir avec le Président du Comité Européen ou son représentant, l'ordre du jour de chaque réunion plénière du Comité Européen et cela trois semaines avant chaque réunion ordinaire.

Les membres du Comité de liaison, après information préalable de la Direction du Groupe, auront accès aux établissements de THALES ainsi qu'à ses filiales, afin de rencontrer les représentants élus du personnel ou les représentants syndicaux.

A l'issue de la première réunion ordinaire du Comité Européen de l'année, le Comité de liaison proposera au Président les études spécifiques et les missions qu'il envisage de mener, pour l'année, dans le cadre de ses prérogatives.

Les moyens nécessaires à l'exercice de ces missions seront examinés avec la Direction et un budget d'action sera mis en place. Ce budget annuel ne pourra être inférieur à 0,2 Euro par salarié entrant dans le périmètre du Comité Européen.

Les réunions du Comité de Liaison se tiendront en français et en anglais, un traducteur anglais/français et français/anglais assistera aux réunions pour faciliter la compréhension des débats.

En dehors du budget précité, les frais inhérents à l'accomplissement des missions des membres du Comité de liaison (salles de réunion, traducteurs, hébergement, transport, etc.) sont pris en charge par la Direction.

4.3. Compte rendu des réunions du Comité Européen

Le Secrétaire rédige, si nécessaire avec l'aide d'un intervenant extérieur, un projet de compte rendu des réunions du Comité Européen. Ce projet, établi en français et en anglais, est transmis aux membres du Comité de liaison, aux intervenants et à la Direction qui y apportent leurs corrections éventuelles. Compte tenu de celles-ci, le secrétaire rédige le compte-rendu définitif, qui est établi en français et en anglais et

transmis à l'ensemble des membres du Comité Européen. Les frais de traduction sont pris en charge par la Direction.

Un résumé très synthétique est établi par le Secrétaire, transmis à la Direction qui y apporte ses corrections éventuelles, avec l'accord du Secrétaire, et le fait traduire dans les langues nécessaires.

Cette synthèse pourra, avec l'accord du Président et du Secrétaire, et sous réserve de la confidentialité inhérente à certains sujets traités, être publiée sur l'Intranet dans le mois qui suit le Comité.

4.4. Renforcement du dialogue social au niveau Européen :

L'internationalisation des activités et des effectifs du Groupe rend nécessaire le renforcement des échanges entre les représentants du personnel au niveau Européen.

Dans cet esprit, les organisations syndicales affiliées à une confédération syndicale européenne pourront se réunir une fois par an à leur initiative, par Business Group, afin d'échanger sur les questions transnationales.

Ces organisations syndicales pourront faire le choix d'organiser ces réunions au niveau d'un groupe d'entreprises qui, au sein d'un même Business Group, ont des activités de même nature. Dans ce cas, ces réunions se substitueront à celle prévue au niveau du Business Group.

Ces échanges pourront être l'occasion pour les représentants du personnel d'avoir une meilleure connaissance des sites du périmètre concerné.

Les frais relatifs à l'organisation de ces réunions seront pris en charge par les directions dans la limite de 10 personnes par réunion sur la base des règles en vigueur dans le Groupe. Le temps de ces rencontres est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Des modalités particulières d'organisation de ces réunions sont retenues :

- La déclinaison de la représentation des différentes organisations syndicales dans le cadre de la réunion annuelle se fera sur la base des règles précisées à l'article 3.1. pour la composition du Comité européen,
- La réunion devra se tenir sur le site qui implique le moins de déplacements des participants. Néanmoins, des exceptions à cette règle pourront être envisagées afin d'éviter que chaque année la réunion ne se tienne dans le même site ou le même pays.
- La prise en charge des frais relatifs à l'organisation de cette réunion sera prioritairement effectuée sur les déplacements internationaux.

Des groupes de concertation spécifiques entre la Direction et les organisations de représentation des salariés ayant pour objet l'analyse des conséquences économiques

et sociales, de changements opérationnels ou structurels dans un cadre transnational, pourront être créés par le Comité en accord avec la Direction.

Le Comité Européen pourra alors élire un de ses membres appartenant au personnel de l'une des sociétés concernées pour siéger au sein de ce groupe.

4.5. Crédits d'heures

Pour leur permettre d'assurer leur fonction, un crédit d'heures, considéré et payé comme temps de travail, est alloué aux membres du Comité Européen :

- le Secrétaire dispose d'un crédit annuel de 300 heures.
- les membres du Comité de liaison disposent d'un crédit annuel de 100 heures
- les autres membres du Comité Européen disposent d'un crédit annuel de 50 heures

Le temps passé en réunion du Comité Européen et du Comité de liaison ainsi qu'en réunion préparatoire ne s'impute pas sur ce crédit d'heures. Ces réunions sont considérées et payées comme temps de travail. Le temps de trajet lié à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Avec l'accord préalable de la Direction de THALES, ces crédits d'heures pourront être dépassés en cas de circonstances exceptionnelles le justifiant.

4.6. Autres modalités de fonctionnement

Lors des réunions du Comité Européen et du Comité de liaison, les langues de travail sont le français et l'anglais. Néanmoins pour leur diffusion, les documents devront être établis dans les deux langues. Les débats sont traduits simultanément dans les langues nécessaires à la compréhension des participants.

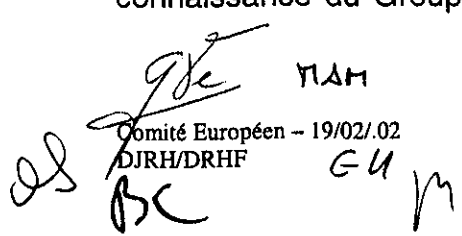
Les frais de déplacement et d'hébergement des membres du Comité Européen liés aux réunions de ces instances sont pris en charge par leur unité d'appartenance.

Le Secrétaire du Comité Européen dispose de l'ensemble des moyens (support de secrétariat à mi-temps, informatique, déplacement...) lui permettant de remplir correctement son rôle d'animateur et de coordinateur du Comité Européen et du Comité de Liaison. Ses conditions de travail sur son site de rattachement seront adaptées pour lui permettre d'exercer correctement ces fonctions et missions.

Article 5 : MOYENS COMPLEMENTAIRES

5.1. Formation

En début de mandat, les membres du Comité Européen qui le souhaitent bénéficieront d'une formation économique et sociale visant, notamment, à leur donner une meilleure connaissance du Groupe THALES et des diverses législations sociales. De même, les

 DJRH/DRHF
Comité Européen - 19/02/02
GU m

membres qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation en langue française ou anglaise.

Ces formations seront organisées par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

5.2. Assistance d'un expert

Les membres du Comité Européen pourront, au cours des réunions préparatoires du Comité Européen, tenues sans la présence de la Direction et des réunions du Comité de Liaison, se faire assister par l'expert-comptable du Comité de Groupe France qui a bénéficié lors de sa mission auprès du Comité de groupe de l'ensemble des documents concernant les comptes consolidés.

5.3. Communication

En vue d'améliorer les délais et moyens d'information, tant des membres du Comité de liaison que des membres du Comité Européen, le Comité de liaison sera réuni dans le premier trimestre 2002 afin que soient définis avec la Direction du Groupe, dans le respect notamment des principes de confidentialité de l'information, les voies et moyens permettant de concrétiser cet objectif.

Des moyens de communication modernes seront mis à la disposition de chacun des membres du Comité de liaison :

- adresse e-mail
- téléphone et télécopie
- dans la mesure où l'unité d'appartenance est connectée, un accès Intranet.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible, étendus progressivement aux membres titulaires du Comité Européen.

Un annuaire des membres du comité sera établi et communiqué à chacun des membres du Comité Européen.

Article 6 : DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION ET DEPOT

Le présent protocole entre en vigueur dès sa date de signature, et pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions des articles L 132-2 et suivants du Code du travail français.

La Direction ou les membres de l'instance (par vote à la majorité simple) peuvent proposer aux parties signataires la révision de tout ou partie du présent accord.

L'accord pourra être révisé dans le cadre des dispositions de l'article L.132-7 du Code du travail.

Pourra être revue, notamment, la répartition des sièges par pays dans le cas où les effectifs de l'un des pays viendraient à être substantiellement modifiés.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7 : DEPÔT DE L'ACCORD

Le texte du présent accord en version française fera foi. Cet accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions législatives et réglementaires françaises.

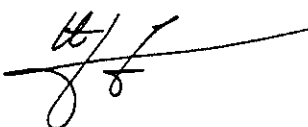
De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail de Paris.

Fait à Paris, en quinze exemplaires originaux, le 1^{er} Mars 2002

Pour THALES, Yves BAROU, Directeur des Ressources Humaines du Groupe,

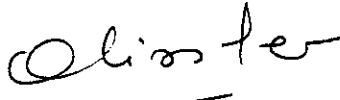


Pour les organisations syndicales* :

CFDT Guy Henry 

CFE-CGC G. VERSCHAIVE 

CGT B. Carlier 

FO D. Srecher 

CFTC M. A. MAZZANTONI 

*les signataires dûment mandatés par leurs Fédérations et les organisations syndicales de la société THALES

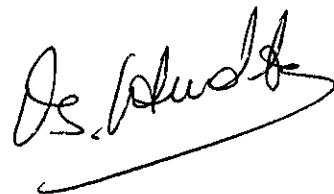
Visa des représentants des Fédérations européennes suivantes :

~~Pour la FEJEP D. LAINE~~

Pour la FEM - Blaudine LANDAIS

MAM

Comité Européen - 01/03/02
DJRH/DRHF



ANNEXE 1

PÉRIMETRE DU COMITÉ EUROPÉEN

1. ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- France
- Finlande
- Grèce
- Irlande
- Islande
- Italie
- Liechtenstein
- Luxembourg
- Norvège
- Pays-Bas
- Portugal
- Royaume-Uni
- Suède

2. SUISSE

ANNEXE 2

LISTE DES PAYS AU SEIN DESQUELS THALES EMPLOIE AU MINIMUM 150 SALARIÉS AU 30 SEPTEMBRE 2001

	<u>Effectif</u>	<u>Répartition des sièges</u>
FRANCE	35 272	15
ROYAUME UNI	13 443	7
ALLEMAGNE	3 595	3
BELGIQUE	516	1
PAYS BAS	2 629	2
ESPAGNE	1 300	1
ITALIE	270	1
NORVEGE	298	1
SUISSE	478	1
	57 801	32

ANNEXE 3

RÉPARTITION DES SIEGES POUR LA FRANCE ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES FRANCAISES

SITUATION AU 30 SEPTEMBRE 2001

	1 ^{er} COLLEGE	2 ^e COLLEGE	3 ^e COLLEGE	TOTAL
CFDT	2	4	3	9
CFE-CGC	0	1	2	3
CGT	1	2	0	3
	3	7	5	15

*Aucune autre organisation syndicale française n'est mentionnée du fait qu'aucun siège n'a pu lui être attribuée dans le cadre de la répartition effectuée sur base des résultats arrêtés au 30 septembre 2001.