

Thales Communications & Security S.A.S.
4, Avenue des Louvresses
92230 Gennevilliers Cedex
France
Tél. +33 (0)1 46 13 20 00
Fax.+33 (0)1 41 30 35 57
www.thalesgroup.com

**ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN OEUVRE
DANS LE CADRE DE LA VOCATION DES ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS DE LA SOCIETE THALES
COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S. ET DE SES INCIDENCES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE LA SOCIETE
THALES COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S.**

Entre :

La Société Thales Communications & Security S.A.S., Société par Action Simplifiée au Capital de 163 949 805 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 383 470 937, dont le Siège Social est situé 4 avenue des Louvresses, 92622 Gennevilliers Cedex, représentée par Madame Noëlle FICHET, en sa qualité de Directrice du Développement Social de la Société agissant par délégation du Président,

d'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives :

Le syndicat CFDT, représenté par

MM. Serge CHASSEUIL
Paul COUBLE
François CUEFF
Yvan DANGLA
Jean-Claude TELLE

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

MM. Jean-François BOURSETTE
Daniel CHAMPLAIN
Dominique DOUX
Daniel FOURMESTRAUX
Marc-Antoine MARCANTONI

Le syndicat CFTC, représenté par

Mme Marina FERREBEUF
MM. Henry CHAIGNOT
Stéphane KHATTI
Joseph NAFFAH
François PAPON

Le syndicat CGT, représenté par

Mme Suzanne ANGIULLI
MM. Jean-Jacques BODET
Hervé JOUANNET
Grégory LEWANDOWSKI
Gilles MOLIN

d'autre part,

Thales Communications & Security S.A.S
S.A.S au capital de 163 949 805 euros – 383 470 937 RCS Nanterre
Siège social : 4, Avenue des Louvresses - 92230 Gennevilliers France



THALES

PREAMBULE

Dans la continuité du plan Lotus relatif à la vocation des sites engagé au sein de la société Thales Communications & Security S.A.S. en septembre 2007, afin de tenir compte des évolutions du périmètre de la Société et, dans le cadre du plan Ambition Boost, la Direction a rappelé au Comité Central d'Entreprise du 31 mars 2014 la vocation des activités des établissements de la société Thales Communications & Security S.A.S.

Ce projet vise à poursuivre le développement de la gestion des compétences en cohérence avec la stratégie de l'entreprise à travers une vision triennale intégrant le démarrage de nouveaux projets, de nouveaux développements mais également la perspective de recrutements et d'investissements.

La Direction a souligné que la mise en œuvre de la vocation des établissements de la société Thales Communications & Security S.A.S. s'articule autour de quatre grands principes qui sont l'anticipation, le dialogue, la transparence et le volontariat.

Par ailleurs, la Direction a rappelé que le déploiement de l'entreprise devait être opéré en améliorant la compétitivité globale, en assurant une gestion harmonieuse des ressources humaines et en prenant en compte les contraintes physiques et économiques des établissements par un développement équilibré entre ces derniers.

Enfin, ce projet poursuit l'objectif de développer, chaque fois que possible, le portefeuille de compétences de chaque établissement en apportant aux activités déjà présentes de nouvelles activités, en constituant des équipes ayant la taille critique nécessaire, en introduisant de nouvelles technologies et en favorisant les conditions nécessaires à la créativité et l'innovation.

Destinée à définir, dans un cadre concerté, les mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier aux salariés identifiés dans le cadre de cette démarche, cette négociation s'est déroulée au cours de 3 réunions qui se sont tenues les 16 et 25 avril ainsi que le 20 mai 2014.

Les dispositions du présent accord reprennent les termes des discussions intervenues avec les organisations syndicales représentatives, concernant les mesures d'accompagnement des salariés concernés.

THALES

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre 1 : Information des instances représentatives du personnel et des salariés

Article 1.1 - Procédure d'information collective des instances représentatives du personnel

Article 1.2 - Procédure d'information des salariés

Article 1.3 - Procédure d'information individuelle des salariés

Chapitre 2 : Mesures d'accompagnement destinées à compenser les éventuelles incidences relatif au changement de lieu de travail

Article 2.1 - Indemnité d'allongement du temps de trajet

Article 2.1.1 - Modalités de calcul de l'indemnité d'allongement du temps de trajet

Article 2.1.2 - Modalités de versement de l'indemnité

Article 2.1.3 - Proratisation de l'indemnité d'allongement du temps de trajet

Article 2.2 - Remboursement des frais de transports supplémentaires

Article 2.3 – Acquisition ou remise en état d'un véhicule

Article 2.4 – Aide à l'obtention du permis de conduire A ou B

Article 2.5 – Aide au déménagement

Article 2.5.1 - Aide à la recherche d'un logement

Article 2.5.2 - Frais de déménagement

Article 2.5.3 - Prime d'installation

Article 2.5.4 - Indemnité de double résidence

Article 2.6 – Rappel de l'application des dispositions de l'accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation

Chapitre 3 : Prise en compte des incidences du changement de lieu de travail lié au projet de vocation des sites sur l'articulation « vie professionnelle / vie personnelle »

Article 3.1 - Prise en compte des frais supplémentaires d'ordre familial induits par le changement de lieu de travail

Article 3.2 - Bénéfice du dispositif de Crèche Interentreprises

Chapitre 4 : Dispositions générales

Article 4.1 - Champ d'application de l'accord

Article 4.1.1 - Salariés rattachés administrativement à l'établissement de Gennevilliers

Article 4.1.2 - Situation des salariés bénéficiant de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement dans le cadre du déménagement du site de Colombes vers le site de Gennevilliers

Article 4.2 - Commissions de Suivi

Article 4.3 - Durée et révision de l'accord

Article 4.4 - Formalités de dépôt et de publicité

Thales Communications & Security S.A.S
S.A.S au capital de 163 949 805 euros – 383 470 937 RCS Nanterre
Siège social : 4, Avenue des Louvresses - 92230 Gennevilliers France

Handwritten signatures and initials: A, 517, SB, SE, NF

CHAPITRE 1 **INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES** **DU PERSONNEL ET DES SALARIES**

ARTICLE 1.1 – PROCEDURE D'INFORMATION COLLECTIVE **DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL :**

Une procédure d'information du Comité Central d'Entreprise et de l'ensemble des Comités d'établissement de la société Thales Communications & Security S.A.S. a été menée à compter du 31 mars 2014 sur la vocation des activités des établissements de la société Thales Communications & Security S.A.S.

La Direction a, lors du Comité Central d'Entreprise en date du 17 juin 2014 procédé à une information et une consultation sur les incidences, au sein des établissements, du projet de vocation des activités de la société Thales Communications & Security S.A.S.

Dans ce cadre, des procédures d'information et de consultation ont été menées auprès des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des Comités d'établissements de Gennevilliers et Vélizy.

L'ensemble de cette procédure a porté d'une part, sur les incidences, pour les établissements de Gennevilliers et de Vélizy, de la vocation des sites et, d'autre part, sur les modalités de l'aménagement des locaux des établissements de Gennevilliers et de Vélizy consécutives au projet précité.

ARTICLE 1.2 – PROCEDURE D'INFORMATION DES SALARIES :

Il est préalablement rappelé que les salariés concernés ont été conviés à une visite de l'établissement de Vélizy avant qu'ils n'aient eu à se prononcer sur leur choix quant à leur mobilité vers l'établissement précité.

Les salariés concernés seront informés, dans le cadre d'une réunion d'information collective, du contenu de cet accord et des mesures d'accompagnement auxquelles ils pourraient être éligibles et dont ils pourraient bénéficier sous réserve d'en remplir les conditions nécessaires.

ARTICLE 1.3 – PROCEDURE D'INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES :

A l'issue des procédures d'information et de consultation définies à l'article 1.1 du présent accord, chaque salarié concerné se verra adresser, par la Direction, un courriel avec accusé de réception l'invitant à faire part de son choix, dans un délai de quinze jours, quant à sa mobilité vers l'établissement de Vélizy.

Chaque salarié s'étant déclaré volontaire pour un changement d'établissement dans le cadre de la vocation des activités des établissements de la société Thales Communications & Security S.A.S. bénéficiera d'une information individuelle précédant la date de son changement effectif de lieu de travail.

Cette information individuelle prendra la forme d'une notification écrite remise en main propre par le manager et comprendra les informations suivantes :

- l'identification du bâtiment, de l'étage et de l'activité au sein duquel le salarié sera affecté ;

67
JF
SCF
NF

THALES

- La date prévisionnelle de changement effectif du lieu de travail du salarié.

Il est précisé que les salariés s'étant portés volontaires bénéficieront de la possibilité, dans les trois mois suivant le changement effectif de leur lieu de travail, de réintégrer leur établissement d'origine et ainsi bénéficier d'un repositionnement effectué prioritairement au sein de ce dernier.

Cette information individuelle sera complétée d'un rendez-vous avec un Responsable Ressources Humaines afin notamment de lui exposer les modalités de mise en œuvre du changement de lieu de travail et des mesures d'accompagnement auxquelles il est éligible, et dont il pourrait bénéficier sous réserve de remplir les conditions nécessaires.



GT

FB



CHAPITRE 2

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DESTINEES A COMPENSER LES EVENTUELLES INCIDENCES RELATIF AU CHANGEMENT DE LIEU DE TRAVAIL

Préalablement à la définition et aux modalités de mise en œuvre des mesures d'accompagnement convenues ci-après, il est précisé que l'établissement de Gennevilliers est situé au 4, avenue des Louvresses, 92622 Gennevilliers et que l'établissement de Vélizy est situé 22, rue Grange Dame Rose, 78140 Vélizy-Villacoublay.

Afin de prendre en considération les incidences induites par le changement de lieu de travail des salariés volontaires dans le cadre de la vocation des activités des établissements de Thales Communications & Security S.A.S, la Direction de la société Thales Communications & Security S.A.S. a défini les mesures d'accompagnement suivantes :

ARTICLE 2.1 – INDEMNITE D'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET :

Afin de compenser l'éventuel allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile et son lieu de travail actuel et futur, les parties signataires du présent accord conviennent du versement, aux salariés concernés, d'une indemnité forfaitaire.

Article 2.1.1 – Modalités de calcul de l'indemnité d'allongement du temps de trajet :

Afin que la détermination de l'allongement du temps de trajet soit réalisée de façon objective, seules seront prises en compte pour le calcul de cette indemnité, les distances « trajet domicile/lieu de travail actuel (aller-retour) » et « trajet domicile/nouveau lieu de travail (aller-retour) » calculées en utilisant les outils de simulations suivants :

- Le site internet « Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé ») pour les salariés utilisant habituellement leur véhicule motorisé personnel ;
- Le site Internet « RATP » pour les salariés utilisant habituellement les transports en commun ou tout autre mode de transport à l'exclusion de l'utilisation du véhicule motorisé personnel. Il est précisé que l'horaire retenu est fixé à 8 heures du matin.

Il est précisé que les temps des trajets aller-retour sus-indiqués sont déterminés selon la formule suivante : **Temps (Aller-Retour) = Temps Aller x 2.**

Prise en compte de l'itinéraire le plus court en durée pour chacun des deux trajets « domicile/lieu de travail actuel (aller-retour) » et « domicile/nouveau lieu de travail (aller-retour) » pour les salariés optant pour l'utilisation d'un véhicule motorisé personnel :

Il est précisé que, dans l'hypothèse où le site « Via Michelin », rubrique « itinéraire conseillé », proposerait plusieurs trajets, le différentiel éventuellement existant entre le trajet « domicile/lieu de travail actuel (aller-retour) » et le trajet « domicile/nouveau lieu de travail (aller-retour) » sera calculé en prenant en compte l'itinéraire le plus court en durée pour chacun de ces deux trajets.

Il est par ailleurs indiqué que, en cas de changement de moyen de transport du fait du changement de lieu de travail, la comparaison sera réalisée sur la base du moyen de transport utilisé par le salarié pour se rendre sur l'établissement de Vélizy de la société Thales Communications & Security S.A.S.

THALES

L'indemnité globale et forfaitaire est calculée sur la base du montant Minimum Garanti (MG) dans les conditions suivantes :

Allongement théorique du temps de trajet A/R	MG	Indemnité forfaitaire nette en euros
1 à 15 minutes	180	631,80
16 à 29 minutes	360	1263,60
30 à 44 minutes	720	2527,20
45 à 59 minutes	1080	3790,80
60 à 74 minutes	1440	5054,40
75 minutes et au-delà	1800	6318,00

* La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée sera celle en vigueur au jour du changement effectif du lieu de travail du salarié. A titre d'information, au 1^{er} janvier 2014, la valeur du MG est de 3,51 euros.

Par ailleurs, et afin de prendre en considération les aléas de la circulation en région parisienne, il est convenu de majorer l'allongement théorique du temps de trajet calculé par Via Michelin de 30% pour chaque salarié qui utilisera son véhicule personnel pour se rendre sur le site de Vélizy.

Pour les salariés utilisant les transports en commun ou tout autre mode de transport à l'exclusion de l'utilisation du véhicule motorisé personnel, il s'ajoutera, à l'allongement théorique du temps de trajet calculé sur le site Internet « RATP », un allongement forfaitaire du temps de trajet de 5 minutes afin de tenir compte des contraintes spécifiques liées à l'accès à la zone de Vélizy en raison de l'implantation récente de nombreuses entreprises sur cette zone.

Afin de prendre en compte une période d'ajustement nécessaire dans le choix du mode de transport le plus approprié, chaque salarié bénéficiera pendant une période de 3 mois à compter de la date effective à laquelle son changement de lieu de travail sera intervenu, de la possibilité de modifier le choix du moyen de transport pour lequel il avait opté initialement.

Dans cette hypothèse, les mesures financières d'accompagnement seraient recalculées en prenant en compte ce nouveau mode de transport.

Il est également précisé qu'en cas d'utilisation combinée du véhicule motorisé personnel et des transports en commun, l'indemnité d'allongement du temps de trajet sera calculée sur la base du mode de transport principal utilisé sur l'ensemble du trajet.

Article 2.1.2 – Modalités de versement de l'indemnité :

L'indemnité d'allongement du temps de trajet fera l'objet d'un versement en douze mensualités. Le montant du versement mensuel sera ainsi déterminé conformément à la formule suivante : **indemnité d'allongement du temps de trajet / 12.**

Le premier versement interviendra à l'occasion de la paie du mois suivant la date effective du changement de lieu de travail du salarié.

THALES

L'indemnité d'allongement du temps de trajet est soumise au régime social et fiscal en vigueur à la date du versement des sommes correspondantes.

Il est également rappelé que le versement de cette indemnité est conditionné au changement géographique effectif de lieu de travail du salarié. A ce titre, cette indemnité ne sera pas versée aux salariés ne faisant pas l'objet d'un changement géographique effectif de lieu de travail, tels que notamment les salariés dits « inactifs » ou ceux actuellement rattachés administrativement à l'établissement de Gennevilliers et qui exercent leur activité sur un autre site (Issy les Moulineaux, Elancourt, Versailles).

Enfin, il est précisé que les salariés dont le temps de trajet soit n'augmente pas, soit est réduit du fait du changement de lieu de travail ne percevront pas cette indemnité forfaitaire.

En tout état de cause, dès lors que les salariés rattachés administrativement à Gennevilliers et travaillant habituellement sur un autre site seront concernés par un changement géographique effectif de lieu de travail de l'établissement de Gennevilliers vers l'établissement de Vélizy, les dispositions du présent article leur seront applicables.

Article 2.1.3 – Proratisation de l'indemnité d'allongement du temps de trajet :

En cas de départ en cours de mois du salarié de l'établissement de Vélizy, il sera procédé à une proratisation du montant mensuel de l'indemnité d'allongement du temps de trajet. Cette proratisation consistera à prendre en compte la seule période, au cours du mois de départ, pour laquelle les salariés concernés ont effectivement subi un allongement du temps de trajet.

Au-delà de cette période de 12 mois, à compter de la date effective de changement du lieu de travail du salarié sur son nouveau lieu de travail, l'indemnité d'allongement du temps de trajet lui restera totalement acquise.

ARTICLE 2.2 – REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORTS SUPPLEMENTAIRES :

En complément de l'indemnité d'allongement du temps de trajet définie à l'article 2.1 du présent accord, la société Thales Communications & Security S.A.S. s'engage à rembourser aux personnes éligibles, les frais de transports supplémentaires engagés au cours des deux années suivant leur changement effectif de lieu de travail selon les modalités suivantes :

- Si le salarié utilise les transports en commun : la société remboursera les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun, à hauteur de 100% durant les deux années suivant la date du changement effectif de lieu de travail du salarié.
- Si le salarié utilise son véhicule personnel : la société prendra en charge le différentiel de kilomètres (sur la base du barème société en vigueur) ainsi que les éventuels frais supplémentaires de télépéage (Duplex de l'A86) ou de stationnement en parking, à hauteur de 100% les deux années suivant la date du changement effectif de lieu de travail du salarié.

Il est précisé que le différentiel de kilomètres entre les trajets « domicile/lieu de travail actuel » et « domicile/futur lieu de travail » sera apprécié en utilisant l'outil de simulation du site internet « Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé »).

THALES

Par ailleurs, dans le cas où le salarié utiliserait les transports en commun et son véhicule motorisé personnel, le remboursement des frais de transports supplémentaires sera calculé sur la base du mode de transport principal utilisé.

Le remboursement des frais de transport supplémentaires interviendra mensuellement auprès de chaque salarié concerné, sous réserve de la présentation par ses soins des justificatifs correspondants.

Les frais supplémentaires liés à l'utilisation du véhicule personnel seront remboursés sur présentation d'une note de frais établie par chaque salarié concerné et validée par sa hiérarchie.

Le premier remboursement interviendra avec le paiement du salaire du mois suivant la date effective de changement de lieu de travail du salarié, dès lors que celui-ci aura établi et/ou présenté les justificatifs correspondants.

Il est précisé que le remboursement des frais de transports supplémentaires interviendra exclusivement pour les trajets effectivement réalisés entre le domicile vers l'établissement de Vélizy. Ainsi, sans que cette liste soit exhaustive, les jours où le salarié est en congés, en JRTT, en mission, en formation, etc ..., le remboursement de frais de transports supplémentaires n'est pas applicable.

ARTICLE 2.3 – ACQUISITION OU REMISE EN ETAT D'UN VEHICULE :

Les salariés peuvent demander, dans la limite des 12 mois suivant le changement effectif de leur lieu de travail, une avance pour l'achat ou la remise en état du véhicule qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.

A ce titre, une avance sur salaire, d'un montant plafonné à 10.000 euros pour un véhicule, pourra être versée après étude de la demande exprimée par le salarié et accord de la Direction des Ressources Humaines.

Cette avance sera remboursable par prélèvements sur paie, sur une période de 36 mois maximum. En cas de départ du salarié avant le terme de la période de remboursement de 36 mois, les modalités de remboursement seront modifiées de la façon suivante :

- Le salarié quitte la société Thales Communications & Security S.A.S. dans le cadre d'une mobilité interne Groupe : la somme restant due fera l'objet d'un prélèvement sur paie le mois précédant la date de mutation au sein de sa nouvelle entité.
- Le salarié quitte la société Thales Communications & Security S.A.S. dans le cadre de la rupture de son contrat de travail avec le Groupe THALES (notamment démission ou licenciement) : la somme restant due à la société sera intégralement prélevée à la date d'établissement du solde de tout compte du salarié.

Pour bénéficier de cette avance, le salarié devra justifier de l'acquisition d'un véhicule, selon les modalités suivantes :

- Achat d'un véhicule neuf : versement de 100% du prix du véhicule dans la limite de 10.000 euros sur présentation du bon de commande correspondant. La présentation de la facture définitive devra intervenir dans le mois qui suivra le versement de l'aide financière ainsi attribuée.
- Achat d'un véhicule d'occasion : versement de 100% du prix du véhicule dans la limite de 10.000 euros sur présentation d'un justificatif approprié accompagné du certificat d'immatriculation rayé ou du coupon détachable du certificat d'immatriculation du véhicule dont le salarié fait l'acquisition ou certificat correspondant définitif.

THALES

- Remise en état d'un véhicule : versement de 100% des frais de remise en état du véhicule dans la limite de 10.000 euros sur présentation de la facture relative aux travaux de remise en état correspondants.

La Direction s'engage à examiner les situations particulières, portées à sa connaissance, relatives aux modalités de remboursement de l'avance sur salaire visée par le présent article.

ARTICLE 2.4 – AIDE A L'OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE A OU B :

Une aide pourra être proposée aux salariés qui ne sont titulaires d'aucun permis de conduire dans aucune des catégories visées par le code de la Route pour suivre le cycle de formation tendant à l'obtention du permis de conduire.

Cette aide, plafonnée à 1.500 euros nets, sera versée au salarié dans les 4 mois suivant le changement effectif du lieu de travail du salarié. Le versement sera opéré en deux fois à parts égales :

- Le premier versement interviendra le mois suivant l'inscription du salarié dans une école de conduite sur présentation d'un justificatif d'inscription.
- Le second versement interviendra le mois suivant l'obtention de la partie théorique du permis de conduire sur présentation d'une attestation de réussite délivrée par l'école de conduite.

La Direction et les organisations syndicales représentatives et signataires conviennent que cette aide ne sera pas applicable au financement des stages de conduite ou bien des stages à destination des conducteurs ayant perdu des points sur leur permis de conduire à la suite d'infractions aux règles du Code de la Route.

Il est par ailleurs précisé que le temps de formation nécessaire à l'obtention du permis de conduire interviendra en dehors des périodes de travail.

ARTICLE 2.5 - AIDE AU DEMENAGEMENT :

Dans l'hypothèse où l'allongement du temps de trajet du salarié serait tel qu'il souhaite déménager pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail, les frais de déménagement correspondants seront intégralement pris en charge par la société Thales Communications & Security S.A.S. dans les conditions suivantes :

- Le déménagement devra intervenir au cours d'une période de 24 mois maximum à compter de la date effective du changement du lieu de travail du salarié ;
- L'allongement du temps de trajet aller-retour du salarié doit être supérieur à 60 minutes. Cet allongement du temps de trajet étant calculé conformément aux dispositions définies à l'article 2.1.1 du présent accord ;

Le déménagement devra conduire à une réduction significative de la durée du temps de trajet initial « ancien domicile / nouveau lieu de travail (aller-retour) » du salarié. La durée correspondante sera calculée conformément aux dispositions de l'article 2.1.1 du présent accord. En tout état de cause, cette réduction devra au moins être égale à 30% par rapport au temps de trajet initial du salarié.

Dès lors que le salarié remplit les conditions précitées, il pourra bénéficier des mesures suivantes :

- Aide à la recherche d'un logement ;
- Prise en charge des frais de déménagement ;
- Versement d'une indemnité de réinstallation.

Thales Communications & Security S.A.S
S.A.S au capital de 163 949 805 euros – 383 470 937 RCS Nanterre
Siège social : 4, Avenue des Louvresses - 92230 Gennevilliers France

MF JB RT SC MF

THALES

Compte tenu du rapprochement du salarié de son nouveau site d'affectation, du fait de son déménagement, l'indemnité d'allongement du temps de trajet attribuée au salarié ainsi que la prise en charge par la société des frais de transport supplémentaires seraient réajustés en conséquence afin de tenir compte pour la période restante, de son nouveau lieu de domicile.

Article 2.5.1 – Aide à la recherche d'un logement :

Afin de faciliter la recherche du nouveau logement par le salarié éligible à la mesure de l'article 2.5, une aide et une assistance complémentaires pourront lui être apportées par l'organisme collecteur Action Logement via notamment la mise en œuvre des dispositifs « Avance ou Garantie Loca-Pass » ou encore « Mobili-Pass ».

Les salariés concernés pourront ainsi, dans le respect des dispositions légales en vigueur, bénéficier notamment de prestations d'aide à la recherche d'un logement, d'aide à la négociation, d'assistance à la signature du bail. A titre d'information, les dispositions en vigueur relatives au bénéfice et aux modalités de mise en œuvre des dispositifs précités sont les suivantes :

- **Avance Loca-Pass (dépôt de garantie)**: les frais de caution (un mois de loyer hors charges, plafonnés dans certains cas selon la réglementation en vigueur) liés à la location d'un nouveau logement peuvent être financés, sur présentation de justificatifs, grâce à un prêt sans intérêt d'une durée de 25 mois maximum (après un différé gratuit de 3 mois).

Le versement des frais du dépôt de garantie s'effectue après signature du bail. Leur remboursement, par le salarié auprès de l'organisme collecteur Action Logement, est mensuel et d'un montant minimum de 20 euros.

- **Garantie Loca-Pass (caution sur le loyer charges locatives incluses)**: il s'agit d'un engagement gratuit du collecteur Action Logement auprès du bailleur (non particulier) d'assurer le paiement du loyer et des charges (plafonné dans certains cas selon la réglementation en vigueur) pendant 9 mois.

Cette disposition est valable pendant 3 ans à compter de la signature du bail. En cas de mise en jeu de la garantie, elle sera remboursée par le locataire à l'organisme collecteur, sans intérêt et sur 12 mois maximum, à hauteur des sommes versées par l'organisme au bailleur. Les demandes d'aides Loca-Pass doivent être transmises au collecteur au plus tard dans le mois qui suit l'entrée dans les lieux.

- **Mobili-Pass**: il s'agit d'un prêt permettant au salarié de couvrir ses dépenses de loyers et de charges locatives supplémentaires ainsi que de nombreux autres frais (assistance à la mise en location ou à la vente du logement, frais et émoluments de notaire, frais de mainlevée d'hypothèque, indemnités de remboursement anticipé des prêts immobiliers, intérêts intercalaires de prêt relais etc.) dus à un changement de résidence dans le cadre de son activité professionnelle. En application de la réglementation en vigueur, le dispositif Mobili-Pass est ouvert aux salariés dont l'ancien domicile est distant d'au moins 70 kilomètres de son nouveau logement et qui n'ont pas bénéficié de ce dispositif dans les deux dernières années.

Le délai de forclusion pour déposer la demande est de 6 mois suivant l'embauche ou la mutation professionnelle. Le montant maximum est de 3 500 euros en zone A et B1 et de 3000 euros en zone B2 et C. Le versement s'effectue sur présentation des originaux de factures ou quittance de loyer. Le remboursement du prêt du mobili-pass sera réalisé au taux du TAEG en vigueur et s'effectuera sur une durée de 36 mois.

Il est précisé que l'ensemble de ces dispositions est applicable sous réserve de la capacité financière des organismes collecteurs et de l'évolution de la législation relative en vigueur.

THALES

Article 2.5.2 – Frais de déménagement :

Après accord de la Direction des Ressources Humaines et sur présentation préalable de 3 devis, les frais de déménagement du salarié seront pris en charge par la société Thales Communications & Security S.A.S.

A ce titre, les devis et la facture correspondant au devis accepté par la Direction des Ressources Humaines, seront établis au nom de la société Thales Communications & Security S.A.S.

Article 2.5.3 – Prime d'installation :

Le salarié éligible à la mesure prévue à l'article 2.5, bénéficiera du remboursement des frais réellement engagés dans le cadre de sa réinstallation à proximité de son nouveau lieu de travail.

Le versement de cette indemnité interviendra, sur présentation de justificatifs, en fonction de la situation familiale du salarié à la date à laquelle interviendra son déménagement, selon le barème suivant :

Situation familiale	MG*	Indemnité en euros
Célibataire sans enfant	1750	6142,50
Marié ou concubin	2350	8248,50
Marié avec 1 ou 2 enfants	3000	10530,00
Marié avec 3 enfants	3250	11407,50
Marié avec 4 enfants ou plus	4000	14040,00

* La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée sera celle en vigueur au jour du déménagement du salarié. A titre d'information, au 1^{er} janvier 2014, la valeur du MG est de 3,51 euros.

Cette prime sera versée sous forme d'avance dans le mois qui précèdera le déménagement du salarié. Les justificatifs correspondants devront être fournis dans un délai de 3 mois après le déménagement.

Les cotisations sociales seront prélevées immédiatement au moment du versement de la prime d'installation. De la même façon, le net fiscal cumulé intègrera immédiatement le montant net de l'indemnité. Au fur et à mesure de la présentation de justificatifs appropriés, une régularisation paie sera réalisée pour « restituer » au salarié les cotisations sociales trop payées et diminuer le net fiscal.

Il est en outre rappelé que l'URSSAF n'admet que les frais nécessaires à la remise en état de la nouvelle habitation conformément à la liste indicative suivante :

- **Frais admis à la déductibilité** : les frais d'agence pour location hors caution, les frais de notaire et de négociation en cas d'achat du logement, les frais de branchement (EDF, téléphone, eau), les frais de réexpédition du courrier, les frais d'immatriculation et d'établissement du certificat correspondant, les frais de mise en place des appareils ménagers, les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et des revêtements muraux, réparation de la plomberie, mise aux normes de l'électricité, etc.)

THALES

- **Frais non admis à la déductibilité** : les achats de meubles, électroménager, matériels HI-FI, véhicules, frais d'installation de chauffage, sanitaires, gros travaux (menuiserie, maçonnerie, carrelage, etc.), l'acquisition et l'installation d'éléments composant une cuisine équipée, les dépenses de décoration du logement (meubles, voilages, éclairages, etc.).

Article 2.5.4 – Indemnité de double résidence

Compte tenu de la date à laquelle est réalisé le changement de lieu de travail, un salarié peut se trouver en situation de « double résidence » et être ainsi contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement (loyer ou mensualité de remboursement de prêt).

Dans ce cas, sur présentation de justificatifs appropriés, la société Thales Communications & Security S.A.S. remboursera au salarié la charge afférente à son ancien domicile pendant une durée maximale, à titre exceptionnel et dérogatoire, de 4 mois dans les conditions suivantes :

- Remboursement du loyer + charges locatives dans la limite de 600 euros par mois, sur présentation de la quittance de loyer correspondante. Les charges locatives (EDF-GDF, Eau, ...) qui ne figurent pas sur la quittance de loyer ne feront l'objet d'aucun remboursement même si le salarié est en mesure de présenter une facture séparée ;
- Prise en charge de la mensualité de remboursement de prêt immobilier plafonnée à la valeur locative pour les propriétaires, telle qu'elle figure sur l'imprimé relatif à la taxe d'habitation ;
- Remboursement des frais liés à l'assurance habitation pour la période au cours de laquelle le salarié se trouvera en situation de double résidence.

En outre, la société Thales Communications & Security S.A.S. fournira au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

ARTICLE 2.6 – RAPPEL DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD VISANT A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET L'EMPLOI PAR DES DEMARCHES D'ANTICIPATION

La Direction rappelle que les salariés de la société Thales Communications & Security S.A.S. remplissant les conditions d'éligibilités définies par l'accord visant à favoriser développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation signé au niveau du groupe THALES le 26 avril 2013 pourront bénéficier de ses dispositions.

A ce titre, l'annexe 2 « Mesures d'accompagnement de la mobilité interne » de l'accord précité est annexé au présent accord.

NR GN
SB SC MF

CHAPITRE 3

PRISE EN COMPTE DES INCIDENCES DU CHANGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL LIE AU PROJET DE VOCATION DES SITES SUR L'ARTICULATION « VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE »

ARTICLE 3.1 – PRISE EN COMPTE DES FRAIS SUPPLEMENTAIRES D'ORDRE FAMILIAL INDUITS PAR LE CHANGEMENT DE LIEU DE TRAVAIL :

Afin de prendre en considération les conséquences induites par le changement de lieu de travail sur l'articulation « vie professionnelle/vie personnelle », la Direction accepte de prendre en charge, sur présentation de justificatifs appropriés, les frais supplémentaires générés par le changement de site d'affectation tels que les frais de garde prolongée pour les enfants de 10 ans ou moins (garde périscolaire, étude surveillée ou non, ...).

D'une façon générale, la Direction examinera les demandes particulières susceptibles d'être formulées par des salariés concernés par les incidences du changement de lieu de travail lié au projet de vocation des sites.

Les spécificités et contraintes générées par les situations suivantes, pourront notamment être prises en compte :

- Situation des familles recomposées ou monoparentales ;
- Situation des salariés ayant la charge de personnes âgées ou handicapées ;
- Changement de la situation familiale du salarié.

L'ensemble de ces mesures s'appliqueront à compter de la date du changement effectif du lieu de travail du salarié et pendant une durée de 24 mois.

ARTICLE 3.2 – BENEFICE DU DISPOSITIF DE CRECHE INTERENTREPRISES :

Afin de prendre en compte les incidences d'un changement de lieu de travail dans le cadre du projet de vocation des sites sur la vie familiale du salarié et notamment sur la garde d'enfants en bas âge, les salariés, lors du changement effectif de lieu de travail, pourront solliciter une place au sein de la crèche interentreprises de leur nouveau site d'affectation.

Il est précisé que les salariés bénéficiant, à la date du changement effectif de leur lieu de travail, d'une place au sein de la crèche de leur ancien établissement de rattachement bénéficieront d'une place en crèche au sein de leur nouveau site d'affectation dans le respect de la réglementation relative aux structures d'accueil existantes pour les enfants de moins de 6 ans.

Les demandes des salariés ne bénéficiant pas d'une place en crèche au sein de leur ancien établissement de rattachement à la date du changement effectif de leur lieu de travail seront examinées prioritairement et pourront donner lieu, le cas échéant, à une augmentation du nombre de berceaux au sein du nouveau site d'affectation du salarié dans le respect de la réglementation relative aux structures d'accueil existantes pour les enfants de moins de 6 ans.

Le bénéfice de ce dispositif interviendra dans le cadre et les conditions de la convention de prestations de services conclue entre les Sociétés Crèche Attitude S.A.S et THALES S.A. ainsi que dans le cadre et les conditions des conventions de prestation de services conclues entre les organismes gestionnaires de crèches et la société Thales Communications & Security S.A.S.

CHAPITRE 4 **DISPOSITIONS GENERALES**

ARTICLE 4.1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD :

Le présent accord s'applique aux salariés de la société Thales Communications & Security S.A.S. liés par un contrat de travail à durée indéterminée au 31 mars 2014 et présents aux effectifs de la société Thales Communications & Security S.A.S. à la date de mise en œuvre effective du changement de leur lieu de travail dans le cadre de la vocation des activités des établissements de la société Thales Communications & Security S.A.S.

Par ailleurs, le présent accord s'applique également aux salariés de la société Thales Communications & Security S.A.S. liés par un contrat de travail à durée indéterminée au 31 mars 2014, et dont la mobilité géographique au sein de la société Thales Communications & Security S.A.S. permettrait à un salarié visé à l'alinéa précédent de bénéficier d'un repositionnement au sein de la société Thales Communications & Security S.A.S.

Les éventuelles filiales n'étant pas concernées par la vocation des activités de la société Thales Communications & Security S.A.S, elles n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Article 4.1.1 – SALARIES RATTACHES ADMINISTRATIVEMENT A L'ETABLISSEMENT DE GENNEVILLIERS :

A la date de signature du présent accord, il est rappelé que des salariés sont rattachés administrativement à l'établissement de Gennevilliers tout en exerçant leur activité sur un autre site (Issy les Moulineaux, Elancourt, Versailles).

De fait, le changement effectif du lieu de travail vers l'établissement de Vélizy de ces salariés est susceptible d'intervenir de façon différée par rapport à la date de changement effectif du lieu de travail prévu pour les salariés concernés par le projet de vocation des sites et travaillant habituellement sur le site de Gennevilliers.

Ces salariés ne pourront donc bénéficier des mesures prévues par le présent accord que lorsque le changement de leur lieu de travail vers l'établissement de Vélizy deviendra effectif et dans les limites de durée d'application de l'accord.

Article 4.1.2 – SITUATION DES SALARIES BENEFICIANT DE L'ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DU DEMENAGEMENT DU SITE DE COLOMBES VERS LE SITE DE GENNEVILLIERS

A compter du mois d'août 2012, les salariés du site de Colombes ont progressivement déménagé vers le site de Gennevilliers de la société THALES Communications & Security S.A.S.

Dans ce cadre, les salariés éligibles ont bénéficié de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre du déménagement de l'établissement de Colombes de la société Thales communications & Security S.A.S. vers le nouveau site CRISTAL situé à Gennevilliers de la société Thales communications & Security S.A.S. conclu le 18 juin 2012 et dont le terme est fixé au 31 décembre 2014.

A compter du changement effectif du lieu de travail du salarié, il est convenu que les dispositions du présent accord se substituent de plein droit, aux dispositions de l'accord conclu le 18 juin 2012 ayant le même objet.

THALES

ARTICLE 4.2 – COMMISSIONS DE SUIVI :

Afin de permettre un suivi de la mise en œuvre du présent accord, il sera constitué une commission centrale au niveau de la société Thales Communications & Security S.A.S. ainsi que des Commissions locales au niveau des établissements de Vélizy et de Gennevilliers.

Les Commissions locales seront composées d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et signataire du présent accord ainsi que d'une délégation des représentants de la Direction. Pour l'année 2014 et jusqu'au 1^{er} trimestre 2015 inclus, elles se réuniront mensuellement suivant la date du premier changement effectif de lieu de travail des équipes concernées, à compter du mois de septembre 2014. A compter du 2^{ème} trimestre 2015, elles se réuniront trimestriellement compte tenu de l'avancement du projet.

La commission locale constituée au niveau de l'établissement de Gennevilliers sera chargée :

- D'assurer le suivi quantitatif des salariés s'étant portés volontaires ou non pour un changement de leur lieu de travail.
- D'assurer le suivi du repositionnement des salariés concernés restant sur le site de Gennevilliers.
- De traiter les éventuelles situations et/ou cas particuliers.

La commission locale constituée au niveau de l'établissement de Vélizy sera chargée :

- D'assurer le suivi quantitatif des salariés s'étant portés volontaires pour un changement de leur lieu de travail.
- De veiller à la bonne application des mesures et des dispositifs du présent accord.
- De traiter les éventuelles situations et/ou cas particuliers.

Un bilan consolidé des informations portées à la connaissance des commissions locales de Vélizy et Gennevilliers sera présenté à la Commission Centrale de la société Thales Communications & Security S.A.S. qui se réunira trimestriellement à compter de la tenue des commissions locales.

Cette Commission Centrale sera composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord au niveau de la société Thales Communications & Security S.A.S. ainsi que d'une délégation de représentants de la Direction.

ARTICLE 4.3 – DUREE ET REVISION DE L'ACCORD :

Préalablement à sa signature, le présent accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité Central d'Entreprise de la société Thales Communications & Security S.A.S. au cours d'une réunion en date du 17 juin 2014.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour suivant son dépôt à l'Unité des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France qui interviendra le lendemain de la fin du délai d'opposition tel que prévu par les dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera à la date à laquelle la première phase prévisionnelle de déménagement interviendra, soit à compter du 1er juillet 2014 et prendra fin le 1er juillet 2017.

Il pourra être révisé pendant la période d'application par voie d'avenant dans les mêmes formes que l'accord initial à l'initiative de l'une des parties signataires.

ARTICLE 4.4 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société Thales Communications & Security S.A.S. Il sera également déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires signés, auprès de l'unité des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France dans les formes prévues à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail, et un exemplaire signé destiné au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.


Fait à Gennevilliers, le 19 juin 2014 en 10 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Pour la Direction de la société Thales Communications & Security S.A.S.



Madame Noëlle FICHET
Directrice du développement social

Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux


Le syndicat CFDT, représenté par

MM. Serge CHASSEUIL 
Paul COUBLE
François CUEFF
Yvan DANGLA
Jean-Claude TELLE

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

MM. Jean-François BOURSETTE 
Daniel CHAMPLAIN
Dominique DOUX
Daniel FOURMESTRAUX
Marc-Antoine MARCANTONI

Le syndicat CFTC, représenté par

Mme Marina FERREBEUF 
MM. Henry CHAIGNOT
Stéphane KHATTI
Joseph NAFFAH
François PAPON

Le syndicat CGT, représenté par

Mme Suzanne ANGIULLI
MM. Jean-Jacques BODET
Hervé JOUANNET
Grégory LEWANDOWSKI
Gilles MOLIN 

THALES

ANNEXE

Annexe 2 « Mesures d'accompagnement de la mobilité interne » à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 26 avril 2013

<p>DEMENAGEMENT</p>	<p>Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe. Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF). Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non-paiement d'indemnité de double résidence) Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf convention sociale)</p>
<p>VOYAGE DE RECONNAISSANCE</p>	<p>(salarié et sa famille) 4 jours dont 1 we ou 2 fois 3 jours dont un we - Frais de voyage : avion AR ou train, parking ou transfert, 4 jours de location de voiture OU Remboursement d'indemnités kilométriques + péage sur justificatifs - Frais d'hébergement : 3 nuits+petits déj. + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25MG/nuit pour un couple+10MG/nuit par pers supplémentaire+5MG/pers par repas) - Frais de garde d'enfant : remboursement après accord DRH sur justificatif</p>
<p>AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES</p>	<p>Le responsable emploi étudie avec le salarié les besoins en matière de logement, donne toutes les infos relatives au parc locatif, met en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière. L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur</p>
<p>PRIME D'INSTALLATION</p>	<p>Variable selon la situation de famille : Célibataire : 1750 fois le MG Marié ou concubin : 2350 fois le MG Marié + 1 ou 2 enfants : 3000 fois le MG Marié + 3 enfants : 3250 fois le MG Marié +4 enfants ou + : 4000 fois le MG</p>
<p>INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE</p>	<p>Dans l'attente d'un déménagement définitif, les frais de location sont pris en charge pendant une durée de 3 mois par l'unité d'accueil. Si installation définitive directe mais que le salarié a encore à charge son logement d'origine, l'unité d'accueil rembourse les frais de location ou l'équivalent en remboursement d'emprunt pendant une période maximale de 3 mois.</p>
<p>AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT</p>	<p>Aide du responsable emploi de l'unité d'accueil. Possibilité de bénéficier des services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi, dont les frais sont à la charge de l'établissement d'accueil.</p>
<p>MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION</p>	<p>Les salariés bénéficieront, selon les cas, d'une période d'adaptation de trois mois. Le salarié peut choisir entre hôtel ou location. Hébergement à l'hôtel : Frais de repas. Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail. Frais d'hébergement : Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdo en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.</p>