

# THALES

**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](http://www.thalesgroup.com)

**ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES EX-ALCATEL-LUCENT DU SITE D'ORVAULT AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET 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, 92230 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 :**

La **CFDT** représentée par

Serge CHASSEUIL  
Paul COUBLE  
Yvan DANGLA  
Philippe ROTH  
Jean-Claude TELLE

La **CFE-CGC** représentée par

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

La **CFTC** représentée par

Pierre de la BRUNETIERE  
Henry CHAIGNOT  
Stéphane KHATTI  
Joseph NAFFAH  
François PAPON

La **CGT** représentée par

Jean-Jacques BODET  
Yves DESPREZ  
Gregory LEWANDOWSKI  
Gilles MOLIN  
Alain VRIENS

PC

*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

gn SK DB MF

# THALES

## PREAMBULE

Dans le cadre de l'acquisition de l'activité « *Interception légale* » de la société Alcatel-Lucent par la société Thales Communications & Security S.A.S visant à renforcer l'activité Electronic Warfare de la Business Line Radio Communication Products (EWR) de la société Thales Communications & Sécurité S.A.S. sur l'établissement de Cholet, un processus d'information et de consultation des instances sociales a été mis en œuvre à compter du mois de juin 2014.

Dans ce cadre, la Direction a informé le 26 juin 2014 et consulté le 30 septembre 2014 le Comité Central d'Entreprise de la société Thales Communications & Security S.A.S. Par ailleurs, le Comité d'Etablissement de l'établissement de Cholet a été informé le 8 juillet 2014, puis consulté le 7 octobre 2014.

Le transfert effectif des contrats de travail de ces salariés découlant de cette acquisition a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015. A ce titre, il est arrêté que les ex-salariés d'Alcatel-Lucent rejoindront au plus tard le 30 juin 2015 l'établissement de Cholet.

Le présent accord est destiné à définir, dans un cadre concerté, les mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier aux salariés concernés. Cette négociation s'est déroulée au cours de 2 réunions qui se sont tenues le 20 mars et le 8 avril 2015.

Les dispositions du présent accord reprennent les termes des discussions intervenues avec les organisations syndicales représentatives, concernant les mesures d'accompagnement des salariés concernés basés sur le site d'Orvault d'Alcatel-Lucent vers l'établissement de Cholet de Thales communications & Security S.A.S.

PC

AM SK JD MF

## **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 de la société Thales Communications & Security S.A.S. a été menée à compter du 26 juin 2014 sur le projet d'acquisition de l'activité « Interception Légale » d'Alcatel-Lucent.

La Direction a, lors du Comité Central d'Entreprise en date du 30 septembre 2014, procédé à une consultation relative au projet d'acquisition de l'activité « Interception Légale » d'Alcatel-Lucent.

Dans ce cadre, des procédures d'information et de consultation ont été menées auprès du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT), les 8 juillet et 6 octobre 2014, le Comité d'Etablissement de Cholet a quant à lui été informé puis consulté les 8 juillet et 7 octobre 2014.

L'ensemble de cette procédure mise en œuvre au sein de la société Thales Communications & Security S.A.S. a portée d'une part, sur les incidences du projet d'acquisition pour l'établissement de Cholet, et d'autre part, sur les modalités de l'aménagement des locaux de l'établissement de Cholet consécutive au projet précité.

### **ARTICLE 1.2 – PROCEDURE D'INFORMATION DES SALARIES :**

Il est préalablement rappelé qu'un responsable des ressources humaines de l'établissement de Cholet de la société Thales Communications & Security S.A.S. à rencontré individuellement les salariés concernés les 20 et 28 novembre ainsi que les 5 et 18 décembre 2014.

De plus, ces salariés ont été conviés à une visite de l'établissement de Cholet le 27 janvier 2015.

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 s'est vu adresser le 23 décembre 2014, par la Direction, un courrier l'informant du transfert de son contrat de travail en application de l'article L 1224-1 du code du travail. Le courrier précise le maintien des salariés sur le site d'Orvault au plus tard jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2015 et du changement de lieu de travail vers l'établissement de Cholet.

Par ailleurs, chaque salarié 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 l'identification du bâtiment, auquel le salarié exercera son activité.

PC

an SK  
JH MF

## CHAPITRE 2

### MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DESTINEES A COMPENSER LES EVENTUELLES INCIDENCES RELATIVES 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 le site d'Alcatel-Lucent d'Orvault est situé au Lieu-dit Le Mail, 44700 Orvault et que celui de l'établissement de Cholet est situé 110 Avenue du Maréchal Leclerc, 49300 Cholet.

Afin de prendre en considération les éventuelles incidences relatives au changement de lieu d'exercice de l'activité professionnelle de ces salariés sur l'établissement de Cholet, la Direction de la société Thales Communications & Security S.A.S. a défini les mesures d'accompagnement ci-après:

#### ARTICLE 2.1 – 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.

PC

# THALES

- 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.
- 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 2.2 – FORMATION A LA SECURITE ROUTIERE**

Les salariés peuvent demander dans la limite de 12 mois suivant le changement effectif de leur lieu de travail le bénéfice d'une formation, hors plan de formation, d'une journée relative à la sécurité routière.

Cette formation vise à sensibiliser les salariés aux risques liés à la conduite automobile au quotidien.

## **ARTICLE 2.3 - AIDE AU DEMENAGEMENT :**

Dans l'hypothèse où l'éloignement géographique du salarié de son nouveau lieu de travail 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 l'arrivée effective du salarié au sein de l'établissement de Cholet.
- L'allongement de la distance aller-retour du salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail doit être au moins égal à 50 kilomètres.

En tout état de cause, le déménagement du salarié doit conduire à une réduction de la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail d'au moins 30% par rapport à la distance initiale ancien domicile/nouveau lieu de travail.

Il est précisé que toute situation particulière fera l'objet d'un examen approfondi par la Direction des Ressources Humaines.

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

PC

gn SK  
JJB MF

# THALES

## Article 2.3.1 – 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 2.3, 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)** : Financement du dépôt de garantie exigé par le bailleur à l'entrée dans les lieux (montant du prêt limité à 500 euros maximum).

Le 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 pour les logements du parc social d'assurer le paiement du loyer et des charges (plafonné dans certains cas selon la réglementation en vigueur) pendant 9 mois.
- **MobiliPass** : 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.

- **Prêt relais mobilité** : Le but de ce prêt relais est de permettre la mise en vente de l'actuelle résidence principale et l'achat d'une nouvelle résidence, celui-ci est plafonné à 150 000 euros et est égal à 70% de la valeur vénale nette du bien vendu, déduction faite des capitaux restant dus sur les prêts immobiliers en cours.

PC

ATT SIK JY MF

# THALES

## Article 2.3.2 – Frais de déménagement :

Après accord de la Direction des Ressources Humaines et sur présentation préalable d'un devis de la société :

- Déménagement Ingrid Maingret ZAC Champ Blanchard- 6 rue du Pavé de Riou  
Distré 49 400 SAUMUR

Les frais de déménagement du salarié seront pris en charge par la société Thales Communications & Security S.A.S.

A ce titre, le 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 2.3.3 – Prime d'installation :

Le salarié éligible à la mesure prévue à l'article 2.3, 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	6160
Marié ou concubin	2350	8272
Marié avec 1 ou 2 enfants	3000	10560
Marié avec 3 enfants	3250	11440
Marié avec 4 enfants ou plus	4000	14080

\* La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée sera celle en vigueur au jour du déménagement du salarié. A titre d'information, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la valeur du MG est de 3,52 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.

PC

GR SK  
JB MF

# THALES

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 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.)

**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 2.4 – Indemnité d'allongement du temps de trajet :**

Dans le cadre du transfert des contrats de travail des salariés d'ex Alcatel-Lucent réalisé en application de l'article L 1224-1 du code du travail et de la fermeture à terme du site d'Orvault, les parties conviennent de participer aux éventuels frais de transport supplémentaire des salariés vers leur nouveau lieu de travail par le versement d'une indemnité d'allongement du temps de trajet.

Cette indemnité exceptionnelle d'un montant de 4000 euros net sera versée en deux fois :

- Le premier versement d'un montant de 2000 euros net interviendra le mois suivant le changement effectif du lieu de travail,
- le second versement d'un montant de 2000 euros net, interviendra lors du versement du salaire du mois de juillet de l'année N+1.

## **Article 2.5 – Aide à la recherche de l'emploi du conjoint :**

Dans le cas où le changement de lieu de travail du salarié entraînerait de façon consécutive la perte de l'emploi du conjoint, il sera possible à celui-ci de bénéficier des services Ressources Humaines de l'établissement de Cholet pour l'accompagner vers le retour à l'emploi, ou des services d'un cabinet spécialisé. Les frais du cabinet seront à la charge de la société.

Cette prise en charge du conjoint est accordée pendant une période de 12 mois à compter du changement du lieu de travail du salarié.

PC

gn

SK

DD MF



## **CHAPITRE 3** **PRISE EN COMPTE DES INCIDENCES DU CHANGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL ET SUR** **L'ARTICULATION « VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE »**

### **ARTICLE 3.1 – BENEFICE DU DISPOSITIF DE CRECHE INTERENTREPRISES :**

Afin de prendre en compte l'articulation vie professionnelle/ vie personnelle, les salariés concernés pourront solliciter pour la garde des enfants en bas-âge une place au sein de la crèche inter-entreprises.

Le bénéfice de ce dispositif interviendra dans le cadre et les conditions de la convention de prestations de services conclue entre la société Babilou et l'établissement de Cholet de la société Thales Communications & Security S.A.S.

### **ARTICLE 3.2 – 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 celui-ci, 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 relatives à l'allongement du temps de trajet.

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 3.3 – AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL - LE TELETRAVAIL :**

Les salariés ayant déjà optés dans le cadre de l'accord d'Alcatel-Lucent pour l'exercice de leur activité professionnelle en télétravail, continueront jusqu'au 30 septembre 2015 de bénéficier de ce dispositif.

Dans le cas de la conclusion d'un accord Thales Communications & Security S.A.S. relatif au télétravail, l'ensemble des salariés visés par le présent accord se verront appliquer ce nouvel accord.

PC

# THALES

## CHAPITRE 4 DISPOSITIONS GENERALES

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

Le présent accord s'applique aux salariés ex Alcatel-Lucent dont les contrats de travail ont été transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2015 à la société Thales Communications & Security S.A.S. et présent sur le site d'Orvault.

### ARTICLE 4.2 – DUREE ET REVISION DE L'ACCORD :

Préalablement à sa signature, le présent accord a fait l'objet le 21 mai 2015 d'une information et d'une consultation du Comité Central d'Entreprise de la société Thales Communications & Security S.A.S. ainsi que d'une information le 27 mai 2015 au Comité d'Etablissement de Cholet.

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 de 2 ans. Il débutera lors du changement effectif de lieu de travail, au plus tard le 30 juin 2015 et il prendra fin le 29 juin 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.

RC

# THALES

## ARTICLE 4.3 – 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 26 mai 2015 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**

La **CFDT** représentée par

Serge CHASSEUIL  
Paul COUBLE  
Yvan DANGLA  
Philippe ROTH  
Jean-Claude TELLE



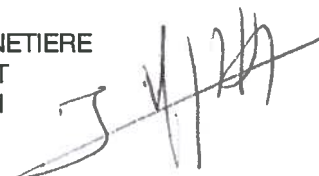
La **CFE-CGC** représentée par

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



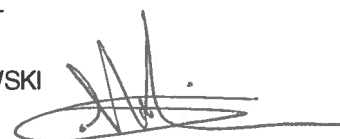
La **CFTC** représentée par

Pierre de la BRUNETIERE  
Henry CHAIGNOT  
Stéphane KHATTI  
Joseph NAFFAH  
François PAPON



La **CGT** représentée par

Jean-Jacques BODET  
Yves DESPREZ  
Gregory LEWANDOWSKI  
Gilles MOLIN  
Alain VRIENS



RC

# THALES

**Annexe « 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><b>DEMEMAGEMENT</b></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><b>VOYAGE DE RECONNAISSANCE</b></p>	<p>(salarié et sa famille) 4 jours dont 1 we ou 2 fois 3 jours dont un we</p> <p>- <b>Frais de voyage</b> : avion AR ou train, parking ou transfert, 4 jours de location de voiture OU Remboursement d'indemnités kilométriques + péage sur justificatifs</p> <p>- <b>Frais d'hébergement</b> : 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)</p> <p>- <b>Frais de garde d'enfant</b> : remboursement après accord DRH sur justificatif</p>
<p><b>AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES</b></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><b>PRIME D'INSTALLATION</b></p>	<p>Variable selon la situation de famille :</p> <p>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><b>INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE</b></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><b>AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT</b></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><b>MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION</b></p>	<p>Les salariés bénéficieront, selon les cas, d'une période d'adaptation de trois mois. Le salarié peut choisir entre hôtel ou location.</p> <p>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>

PC

GT SK DD MF