

# THALES

## ACCORD GROUPE RELATIF A LA MOBILITE INDIVIDUELLE DES SALARIES

Sc AG



VH  
G-L

## PREAMBULE

La mobilité individuelle constitue un axe de la politique de développement des salariés menée par la Direction Ressources Humaines du Groupe Thales, consciente que la mobilité, qui demeure en premier lieu un choix personnel, permet à chacun, au sein d'un Groupe dont les activités et les implantations géographiques sont multiples, notamment en France, de développer son capital de connaissances, de savoir-faire et d'expériences et permettre de proposer des évolutions de carrière.

Vecteur de sécurisation et de diversification des parcours professionnels, la mobilité est, en outre, un outil au service de la démarche d'anticipation déployée par le Groupe, et encore renforcée dans le cadre du dernier accord groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation.

Facteur de développement et de sécurisation dans la carrière de chaque salarié, la mobilité constitue également un moment susceptible de générer des problématiques d'organisation et de conciliation dans la vie personnelle et familiale de celui-ci, qu'il convient donc d'accompagner pour faire de ce changement un succès.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord ont souhaité mettre en place des mesures d'accompagnement de la mobilité en France communes pour l'ensemble des salariés du Groupe en France quelle que soit leur entité de rattachement.

Les parties ont également souhaité définir un socle d'accompagnement des situations de détachement temporaire d'une entité à une autre du Groupe en France, afin d'en favoriser la mise en œuvre, que celui-ci vise à renforcer des équipes travaillant, dans une société donnée, à une affaire ou un projet spécifique, ou à enrichir les savoirs faire et les compétences du salarié détaché.

Ainsi, les parties signataires de l'accord souhaitent rappeler que la mobilité ne saurait se développer au sein du groupe Thales sans le respect de certains principes de base :

- Le salarié est le premier acteur de sa mobilité.
- La mobilité implique l'engagement de tous les acteurs du groupe pour assurer sa réussite. Elle est animée et coordonnée par le Responsable des Ressources Humaines qui accompagnera le salarié dans la formalisation de son projet professionnel.
- L'Entretien de Développement Professionnel est un moment privilégié pour aborder, le cas échéant, avec la hiérarchie le sujet de la mobilité.

Cet accord vise :

- à promouvoir la mobilité au sein du groupe afin que le salarié soit dégagé de toutes les incertitudes qu'il pourrait ressentir sur les conditions de sa mutation.
- à maintenir et promouvoir les compétences des salariés au sein du groupe.

Sc AG  VM  
6.2

## Chapitre I – LES PRINCIPES DE LA MOBILITE INDIVIDUELLE AU SEIN DU GROUPE THALES

### I – DEFINITION DE LA MOBILITE INDIVIDUELLE

La mobilité individuelle s'entend de toute évolution professionnelle en France d'un salarié entraînant un changement de poste. Elle peut, selon le cas, soit être à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'entreprise et s'accompagner d'un changement de lieu de travail. Les changements induits pour le salarié et sa famille nécessitent alors d'être accompagnés, afin que la mobilité se déroule dans les meilleures conditions possibles.

Les mesures d'accompagnement définies aux Chapitres 1 à 3 du présent accord concernent ainsi les mobilités individuelles :

- d'une entité juridique Thales vers une autre entité juridique Thales entraînant un changement de lieu de travail ;
- au sein de la même entité juridique Thales entraînant un changement de lieu de travail.

Le Chapitre 4 fixe, quant à lui, un socle commun de mesures d'accompagnement des détachements temporaires d'une société française à une autre du Groupe Thales, soit afin de venir au soutien d'une affaire ou d'un projet, soit afin d'enrichir les compétences d'un salarié en accord avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

### II - ACTEURS DE LA MOBILITE INDIVIDUELLE

La mobilité est mise en œuvre de façon concertée entre le salarié, le manager et la fonction Ressources Humaines (HR Partner, Talent Acquisition).

#### **2.1 Le salarié, premier acteur de sa mobilité**

Chaque salarié intéressé par une mobilité doit pouvoir s'informer, sans que cela ne constitue un engagement de sa part, et peut décider d'interrompre sa démarche s'il le souhaite.

Il peut, selon son choix, se faire connaître de manière confidentielle, soit auprès de son manager, soit auprès du Responsable Ressources Humaines (HR Partner/) dont il relève, afin :

- d'exprimer son projet professionnel ou personnel et d'en évaluer la faisabilité ;
- de définir un projet professionnel ou personnel adapté et d'identifier les opportunités correspondant à celui-ci, en s'appuyant sur les moyens d'information dont dispose le Groupe ;
- d'être accompagné dans la mise en œuvre de ce projet.

Le salarié peut également recueillir des informations dans le cadre de la présentation d'Initiatives Métiers pouvant être déployées ponctuellement au sein de sa société/son établissement ou des espaces métiers « physiques » ou en ligne à leur disposition.

Sc AC DR VM G.L

Ces informations peuvent notamment porter sur :

- les opportunités de mobilité ouvertes au sein du Groupe en France ;
- l'évolution des métiers et familles professionnelles au niveau de la société/établissement ainsi que les tendances Groupe ;
- les différents contacts permettant de faciliter la réalisation du projet (Géris, contact action logement, assistante sociale, etc.).

## **2.2 *Manager et Direction des Ressources Humaines, acteurs au soutien de la démarche du salarié***

Le manager qui a connaissance du projet de mobilité du salarié a la responsabilité d'accompagner ce dernier dans sa démarche afin de la faciliter et la favoriser.

Le Responsable Ressources Humaines a la responsabilité d'accompagner le salarié dans sa réflexion et sa prise de décision quant à une éventuelle mobilité.

Dans ce cadre, il est assisté de la Direction des Ressources Humaines, en particulier du Responsable Ressources Humaines (HR Partner) dont le rôle est :

- d'aider les salariés dans la clarification de leur projet professionnel ;
- d'organiser les conditions de mobilité (délai de disponibilité, etc.)

En lien avec le Réseau Recrutement (Talent Acquisition), le Responsable Ressources Humaines accompagne le salarié à toutes les étapes du processus de mobilité, jusqu'à la formalisation de celle-ci sur le plan contractuel.

## **III – MODALITES CONTRACTUELLES DE LA MOBILITE INDIVIDUELLE**

### **3.1 *Mobilité au sein de la même entité juridique***

Bien qu'elle n'entraîne pas de changement d'employeur, il est convenu que dans l'hypothèse d'une mobilité entraînant la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, un avenant contractuel sera signé afin de préciser les modifications contractuelles ainsi induites (lieu de travail, fonction, classification, rémunération, durée du travail etc.).

### **3.2 *Mobilité d'une entité juridique à une autre***

La mobilité individuelle d'un salarié d'une entité juridique à une autre s'opère dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite, signée entre le salarié, la société d'origine et la société d'accueil.

Un nouveau contrat de travail est établi, précisant notamment les fonctions occupées dans la société d'accueil, la classification, l'ancienneté et la rémunération, qui devront être conformes aux principes fixés par le présent accord (voir Chapitre 3).

Aucune période d'essai ne sera stipulée.

JK AG @ VM G.L



#### **IV – PROCESSUS GENERAL DE MOBILITE**

Dans le cas où la mobilité entrainerait des déplacements pour réaliser des entretiens, préalablement à la mise en œuvre effective de la mobilité, ces déplacements seront pris en charge par la société « d'origine ».

##### ***4.1 Période d'adaptation liée à la mobilité***

Conformément aux dispositions de l'Accord Groupe Thales visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, toute mobilité géographique, entendue comme une mobilité d'une entité juridique à une autre ou d'un établissement à un autre au sein d'une même entité juridique, une période d'adaptation sera prévue.

Ainsi, pendant une durée maximale de trois mois, hors congé d'été, le salarié pourra réintégrer son établissement d'origine à sa demande ou à celle de l'entité d'accueil, dans un emploi équivalent à celui occupé précédemment à la mobilité.

Cette durée de la période d'adaptation maximale de trois mois se substitue à toute autre durée qui aurait été prévue par un autre accord en vigueur à la date de signature du présent accord. Il pourra être proposé au salarié, si nécessaire, une formation permettant de faciliter l'adaptation au poste proposé et sécuriser ainsi le parcours professionnel.

##### ***4.2 Modalités de prise en charge des mesures liées à la mobilité***

La société d'accueil prend en charge le coût des mesures d'accompagnement de la mobilité individuelle du salarié décrites ci-après.

## Chapitre II – LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INDIVIDUELLE AU SEIN DU GROUPE THALES

### I – MOBILITE VERS UN SITE / UN ETABLISSEMENT / UNE SOCIETE ELOIGNEE JUSQU'A 50KM

#### 1.1 Indemnisation de l'allongement du temps de trajet

Une indemnisation est prévue pour compenser l'éventuel allongement du temps de trajet, valorisée en fonction du montant du Minimum Garanti<sup>1</sup> (M.G) en vigueur dès la mise en œuvre de la période d'adaptation, en prenant en compte l'allongement du temps de trajet aller du salarié pour se rendre de son domicile à son nouveau lieu de travail, tel que constaté sur l'outil Via Michelin (trajet conseillé).

Cette indemnité, forfaitaire, s'applique selon les modalités suivantes :

Allongement temps de trajet aller	Montant en MG
15 à 29 minutes	350 MG
30 à 44 minutes	680 MG
45 à 59 minutes	890 MG
60 à 74 minutes	1100 MG
Au-delà de 75 minutes	1350 MG

Dans l'hypothèse où le temps de trajet réel s'avérerait, en fonction du trafic habituel, significativement supérieur à celui estimé à partir de l'outil Via Michelin, un changement de tranche pourra, au cas par cas, être examiné.

Le versement sera fait, pour moitié au terme d'un délai de six mois suivant la date de mutation effective et pour moitié au terme d'un délai de douze mois suivant cette même date.

En cas de déménagement au cours de cette période de douze mois suivant la date de mutation effective, le montant de l'indemnité forfaitaire prévue ci-dessus sera calculé prorata temporis.

Cette indemnisation est intégralement soumise à cotisations sociales.

#### 1.2 Indemnisation de coût supplémentaire de transport

Si le salarié utilise les transports en commun, la société rembourse, sur présentation de justificatifs, les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun (ex. : Pass Navigo en région Parisienne) à hauteur de 100% pendant un an.

Si le salarié utilise son véhicule personnel, la société prend en charge, sur présentation de justificatifs, les péages autoroutes, le différentiel de kilomètres parcourus par le salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail si la localisation du nouvel établissement / de la nouvelle société entraîne une augmentation du nombre de kilomètres parcourus, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur à l'issue de la période d'adaptation, pendant une durée d'un an.

<sup>1</sup> Le M.G s'élève à 3,62€ au 1<sup>er</sup> janvier 2019

SC AC  VM  
GL

Ces remboursements liés au transport se feront en deux versements, l'un après six mois et l'autre à l'issue des douze premiers mois. Dans l'hypothèse où il aurait été mis fin à la mobilité au cours de la première année, cette indemnité est due prorata temporis.

Cette indemnisation est intégralement soumise à cotisations sociales.

### ***1.3 Accompagnement d'un éventuel déménagement***

Afin d'aider les salariés souhaitant rapprocher leur domicile de leur nouveau lieu de travail, deux types de mesures pourront être mises en œuvre.

#### ***1.3.1 Aide à la recherche d'un logement***

Le collecteur action logement travaillant en collaboration avec le Groupe mettra à la disposition des salariés les moyens dont ils disposent afin de leur permettre de bénéficier de dispositifs d'aide suivants :

- financement des dépôts de garantie (avance en cas de location),
- attribution d'un logement dans le cadre de l'action logement (location), selon les conditions en vigueur,
- attribution d'un prêt de l'action logement (sous réserve de remplir les conditions requises).

L'entité d'accueil propose une aide à la recherche de logement par le biais d'un organisme spécialisé implanté localement et sélectionné par ses soins.

#### ***1.3.2 Aide au déménagement***

Une aide au déménagement peut intervenir en cas d'allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure.

Dans ce cadre, le montant de l'aide correspond aux frais de déménagement sera sur présentation de deux devis établis par des entreprises référencées par le Groupe et après accord de la Direction des Ressources Humaines.

Cette aide est intégralement soumise à cotisations sociales.

Le salarié bénéficie, conformément à l'Accord Dispositions Sociales, d'une journée d'absence autorisée rémunérée.

### ***1.4 Avance pour l'achat d'un véhicule automobile***

Dans l'hypothèse où la situation du nouveau lieu de travail par rapport au domicile du salarié ne permet pas d'utiliser les transports en commun, ou si l'utilisation des transports en commun est possible mais entraîne un allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure, une avance sur salaire d'un montant maximum de 3050 MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 46 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule automobile pour se rendre sur le nouveau lieu de travail.

X AG OR M  
G.L

L'achat ou la remise en état doit être réalisé dans un délai de 12 mois suivant la mutation effectuée (hors période d'adaptation).

En cas de situation financière difficile, si au terme des 46 mois l'avance n'était pas totalement remboursée, un allongement de la période de remboursement pourrait être envisagé, sur accord de la Direction Ressources Humaines.

Le montant maximum de l'avance est, compte tenu des aménagements du véhicule nécessaires, portée à 4 150 MG pour les salariés en situation de handicap, conformément à l'accord Groupe Handicap.

Le montant maximum de l'avance est également augmenté de 300 MG lorsque le véhicule acheté par le salarié appartient à la catégorie des véhicules peu polluants tels que déterminés par le Décret n° 2018-1318 du 28 décembre 2018.

### **1.5 Avance pour le passage du permis de conduire automobile**

Dans l'hypothèse où la situation du nouveau lieu de travail par rapport au domicile du salarié ne permet pas d'utiliser les transports, ou si l'utilisation des transports en commun est possible mais entraîne un allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure, une avance sur salaire d'un montant maximum de 500 MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 36 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie pour permettre au salarié de passer son permis de conduire B.

Les modalités de remboursement par le salarié sont identiques à celles prévues pour l'achat d'un véhicule automobile.

### **1.6 Dispositions particulières pour les salariés en situation de handicap**

La simulation de l'allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail est réalisée pour les salariés utilisant les transports en commun présentant un handicap reconnu par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont ils relèvent, sur la base du parcours le plus adapté au handicap, quelle que soit la durée ou la distance retenue (par exemple la référence à l'outil RATP pour la région parisienne).

## **II – MOBILITE VERS UN SITE / UN ETABLISSEMENT / UNE SOCIETE ELOIGNEE DE 50KM ET PLUS**

### **2.1 Préparation de la mobilité : le voyage de reconnaissance**

Le voyage de reconnaissance est concrétisé dès lors que les deux parties (management de l'entreprise d'accueil et le salarié) se sont accordées sur le principe de la mobilité.

Le salarié n'a pas à mobiliser de congés payés ni de RTT à ce titre.

La prise en charge par la société d'accueil des frais de voyage de reconnaissance concerne le salarié, son conjoint et leurs enfants.



Elle est basée, au choix du salarié :

- soit sur 4 jours (3 nuits),
- soit sur deux séjours de 3 jours (2 nuits), dont un avec la famille du salarié et positionné sur un week-end.

Elle s'effectue dans les conditions suivantes :

### 2.1.1 Frais de voyages

- Aller / retour par avion ou train (réservation par l'entreprise d'origine) avec 3 jours de location de voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale) et prise en charge des frais de carburant et de péages sur présentation des justificatifs ;
- ou
- Utilisation du véhicule personnel avec remboursement sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques, et prise en charge des frais de carburant et de péages sur présentation des justificatifs ;
- ou
- Location d'une voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale) depuis le lieu de domicile du salarié, et prise en charge des frais de carburant et de péages sur présentation des justificatifs.

### 2.1.2 Frais d'hébergement

Sont pris en charge par la société d'accueil et par voyage, sur justificatifs, 3 ou 2 nuits, (petit déjeuner compris), dans la limite :

- de 40 MG par nuit (hébergement + petit déjeuner) pour le salarié, accompagné ou non d'un conjoint et de jeunes enfants ne nécessitant pas la réservation d'une chambre supplémentaire.
- et
- de 40 MG par nuit (hébergement/petit déjeuner) par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire.

### 2.1.3 Frais de repas

Sont pris en charge par la société d'accueil deux repas par jour et par personne (hors petit déjeuner) à hauteur de 12 MG maximum.

SC AC O VM  
GL

## **2.2 Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation en l'absence de déménagement concomitant à l'entrée en mobilité**

Le salarié souhaitant attendre le terme de sa période d'adaptation pour organiser son déménagement familial peut bénéficier des mesures suivantes :

### **2.2.1 Hébergement à l'hôtel**

#### **▪ Frais de repas**

Les petits déjeuners et dîners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du lundi au vendredi sont pris en charge par la société d'accueil dont relève le salarié, sur présentation de justificatifs et dans la limite de 15 MG par jour.

#### **▪ Frais d'hébergement**

Les frais d'hébergement sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de 4 ou 5 nuits selon le cas (arrivée sur place le dimanche soir ou lundi matin, au choix du salarié) à hauteur de 40 MG par nuit.

#### **▪ Frais de transport**

La société d'accueil dont dépend le salarié, prend en charge :

- un aller-retour hebdomadaire en train ou avion (billets réservés par l'entreprise) dans l'hypothèse où, pour se rendre de son lieu d'hébergement à son lieu de travail, le salarié utilise par priorité les transports en commun. Dans l'hypothèse où l'accès par transport en commun ne permettrait qu'un accès difficile voire impossible au lieu de travail, une voiture de location de catégorie A est dans ce cas mise à disposition sur le site d'accueil.
- ou
- les indemnités kilométriques selon le barème en vigueur lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel.

Aucune prise en charge de quelque type que ce soit n'est accordée pendant le week end.

### **2.2.2 Hébergement en location**

#### **▪ Frais d'hébergement**

Les frais de location sont pris en charge pendant la période d'adaptation sur présentation de justificatifs et donnent lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 250 MG par mois.

#### **▪ Frais de transport**

Les frais de transport sont pris en charge dans les mêmes conditions qu'en cas d'hébergement à l'hôtel.

Sc AC [Signature] VM  
G.L

L'ensemble de ces mesures cesse au terme de la période d'adaptation.

### **2.3 Mesures accompagnant l'installation définitive**

#### 2.3.1 Accueil et intégration du salarié

Afin de faciliter l'intégration sur le nouveau site, un dispositif d'accueil est mis en place pour orienter les personnes réalisant une mobilité vers les structures d'aides dédiées :

- à la recherche d'un logement ;
- à la recherche d'un établissement scolaire ;
- aux démarches administratives.

Cet accueil est, en principe, accompagné par le responsable RH (HR Partner) avec le support de l'Assistant(e) Social(e).

Toute la documentation disponible utile à la compréhension du fonctionnement et des règles de vie du site est mise à la disposition du salarié.

Cet accompagnement se met en place le plus en amont possible de l'arrivée effective du salarié sur le site.

#### 2.3.2 Aides liées au logement

- *Aides à la location*

- Aide à la recherche d'un logement locatif ou à l'acquisition d'un bien

L'entité d'accueil propose et prend en charge une aide à la recherche de logement par le biais d'un organisme spécialisé implanté localement et sélectionné par ses soins. Action Logement dispose d'une filiale spécialisée, présente sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer, dans l'accompagnement des salariés en mobilité.

Cet organisme assiste le salarié dans sa recherche de logement et effectue une sélection de logements. Il accompagne le salarié lors des visites qui ont lieu et éventuellement dans le cadre du voyage de reconnaissance. Le financement de cet organisme spécialisé est effectué via le Mobili-Pass.

Le salarié pourra également, s'il en remplit les conditions, bénéficier du deuxième volet de l'Aide Mobili-Pass proposée par Action Logement (aide sous forme de prêt) pour régler des dépenses connexes à l'ancien ou le nouveau logement (frais agence, double charge de loyers ...).

Cette aide est cumulable avec l'avance Loca-Pass.

- Avance sur le dépôt de garantie : avance Loca-Pass

L'avance Loca-Pass permet de verser immédiatement le dépôt de garantie demandé par le bailleur et de le rembourser progressivement, sans payer d'intérêts, sur une durée maximale de 25 mois. Son montant est de 1 200 € maximum.

Le versement de l'avance se fait après signature du bail et le remboursement par le salarié auprès d'Action Logement est mensuel, après un différé de 3 mois (minimum de 20 euros).

- Aide en cas de double résidence

A compter de l'acquisition par le salarié de son logement définitif, le salarié se voyant contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la Société d'accueil rembourse, sur présentation des justificatifs correspondant, le montant de la charge afférente à l'ancien logement pendant un maximum :

- de 3 mois, de loyer hors charges pour les locataires

Par ailleurs, lorsque le préavis, compte tenu de la zone concernée, est supérieur à un mois, la Société fournit 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.

- de 4 mensualités de prêt immobilier plafonné à la valeur locative pour les propriétaires.

- Frais de déménagement

Afin de faciliter le déménagement, la Société verse une aide correspondant aux frais de déménagement, sur présentation de deux devis établis par des entreprises sélectionnées par le Groupe, après accord de la DRH.

Les frais de transport du salarié et des membres de son foyer concernés par le déménagement sont également pris en charge, dans les termes suivants, dans les conditions suivantes :

- indemnités Kilométriques selon barème fiscal en vigueur à la date du déménagement et péages (prise en compte également de ces frais pour un deuxième véhicule si la famille en possède un) ;
- billet de train aller, ou billet d'avion si le tarif proposé est inférieur à celui du train.

Le salarié bénéficie de deux journées d'absences autorisées rémunérées au titre du déménagement en complément du jour prévu à l'article 10 de l'accord Groupe sur les Dispositions sociales.

- Frais d'installation

Dans le cadre du déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, il est attribué une indemnité d'installation dont le montant maximum est déterminé en fonction de la situation familiale à la date du déménagement :

Situation familiale	Base de calcul
Célibataire	1 750 MG
Couple (mariage, PACS, concubinage) ou parent isolé	2 350 MG
Par personne supplémentaire au sein du foyer	400 MG, dans la limite d'un plafond global de 4 000 MG

\*Cette aide est majorée de 10 % si le foyer comporte au moins une personne en situation de handicap.

SC PAC ✓ VM 62



Cette aide est versée pour moitié sous forme d'avance dans le mois qui précède le déménagement, pour l'autre moitié une fois fourni l'ensemble des justificatifs de frais engagés, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant le déménagement.

Seuls les frais nécessaires à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement sont pris en compte :

- frais d'agence (en cas de location), sauf prise en charge par le Mobili-Pass,
- frais de rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone, d'Internet,
- frais de mise en place d'appareils ménagers,
- nettoyage ou remplacement des revêtements de sols et muraux abîmés (si les travaux sont nécessaires pour rendre le logement habitable).

Ne sont pas pris en compte :

- la caution en cas de location,
- les dépenses de décoration,
- les dépenses de réaménagement non nécessaires pour rendre le logement habitable.
- Participation à l'écart de loyer

En cas de déménagement, une participation à l'écart de loyer s'il existe et dans l'hypothèse où le nouveau loyer est supérieur du précédent, est versée mensuellement, sur justificatifs, et pendant un an.

Cette indemnité est calculée à surfaces, types et standings équivalents entre les deux logements, et plafonnée selon le barème suivant :

Studio	45 MG
F2	60 MG
F3	75 MG
F4	95 MG
F5 et plus	115 MG

Le versement de cette participation est exclusif du versement de l'aide en cas de double résidence.

### 2.3.3 Avance pour l'achat d'un véhicule Automobile

Une avance est octroyée dans les mêmes conditions que pour les mobilités entre deux sites / établissements ou sociétés distants de moins de 50 kilomètres (cf. I).

### 2.3.4 Avance pour le passage du permis de conduire automobile

Une avance est octroyée dans les mêmes conditions que pour les mobilités entre deux sites, établissements ou sociétés distants de moins de 50 kilomètres (cf. I).

### 2.3.5 Aide liées à l'emploi du conjoint

- Indemnité pour perte d'emploi

Si la mobilité géographique entraîne la perte d'emploi du conjoint, il sera versé, pendant une période maximale de 12 mois et dans la limite d'un plafond global sur la même période de 1 000 MG, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par le Pôle Emploi et l'aide au retour à l'emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre.

Lorsque le conjoint est un actif non salarié, il bénéficie d'une indemnité correspondant à la différence entre un « salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt » et une « indemnité Pôle Emploi théorique recalculée » dans les mêmes limites que ci-dessus. Cette somme a la nature de salaire.

- Aide à la recherche d'un emploi

Dans l'hypothèse où le conjoint serait amené à quitter l'emploi qu'il occupait dans sa région d'origine à la suite de la mobilité du salarié, la Société propose les services d'un cabinet spécialisé en vue de permettre au conjoint de retrouver un emploi dans la région de l'établissement d'accueil.

A cet effet, un cabinet spécialisé est sélectionné par la Société sur les critères d'exigence de personnalisation de la prestation et de responsabilisation financière. Le cabinet doit répondre au cahier des charges en Annexe 3.

Cet accompagnement, pris en charge par la société d'accueil, est d'une durée de 6 mois à compter de la réalisation d'un bilan professionnel, pouvant être prolongé pour une nouvelle durée de 3 mois après discussion entre la DRH et le cabinet.

La Société prend en charge, sur justificatifs, un aller/retour pour le conjoint qui aurait un entretien de recrutement dûment justifié, non remboursé par l'employeur potentiel et à condition que le déménagement familial n'ait pas encore eu lieu.

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour le conjoint qui, ayant quitté son emploi dans la région d'origine pour suivre son conjoint, décide de créer sa propre entreprise. La société d'accueil, pour ce faire, pourra, le cas échéant, solliciter le GÉris et assurera le règlement de la prestation.

Handwritten signatures and initials: *AG*, *Q*, *VM*, *G.L.*

**I- Mobilité et éléments de rémunération**

**1.1 Rémunération variable**

En cas de mobilité en cours d'année d'une entité juridique du Groupe à une autre, la rémunération variable est versée en totalité par la société qui emploie le salarié à la date de versement des rémunérations variables nonobstant les refacturations pouvant intervenir entre société d'origine et société d'accueil.

**1.2 Allocation annuelle**

Les versements au titre de l'allocation annuelle sont versés par la société qui emploie le salarié à la date du versement, soit au 31 mai, pour le versement intervenant à l'occasion de la paie de mai, soit au 30 novembre, pour le versement intervenant à l'occasion de la paie de décembre.

**1.3 Participation / Intéressement**

La participation et l'intéressement étant tous deux mutualisés, le changement d'employeur au sein du Groupe n'a pas d'incidence sur le montant des droits auxquels peut prétendre le salarié. Les primes d'intéressement et participation sont payées par l'entreprise employant le salarié à la date de versement des droits à intéressement et participation.

**II – Mobilité, droits à congés et CET**

La mobilité du salarié vers une autre entité juridique est sans incidence sur les droits acquis à congés payés et jours de repos/JRTT du salarié, lesquels, à défaut d'être soldés avant la date effective de la mutation, sont transférés auprès du nouvel employeur. Dans ce cadre, il ne peut donc être demandé au salarié avant sa mutation de prendre l'ensemble de ses reliquats de CP ou de JRTT qui lui resteraient.

Par ailleurs, les droits qui auraient été épargnés par le salarié au sein du Compte Epargne Temps Groupe, qu'ils visent au financement d'un congé de fin de carrière ou de tout autre dispositif prévu par l'accord s'y rapportant, ne sont en aucun cas affectés à l'occasion de la mobilité vers une autre société relevant elle-même du dispositif.

Toutefois, en cas de mobilité d'une ou vers une société disposant de son propre dispositif (hypothèse d'une société n'ayant pas rallié l'accord Groupe), le sort des droits épargnés par le salarié au sein du dispositif d'origine est déterminé en application des règles prévues aux accords dont relèvent chacune des sociétés.

### III – Ancienneté

Il est rappelé que, conformément au Chapitre 1 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales, l'ancienneté du salarié est reprise dans le cadre d'une mutation intervenant auprès d'une autre entité du Groupe.

### IV- Santé et Prévoyance

Le Groupe Thales s'étant doté par accord de Groupe d'un régime conventionnel familial unique et obligatoire de garanties complémentaires en matière de soins de santé, de prévoyance et de dépendance, la mobilité, dès lors qu'elle s'opère dans l'une des sociétés du groupe, n'implique pas de changement des niveaux de cotisation et de prise en charge en matière de soins de santé, de prévoyance et de dépendance.

## Chapitre IV – ACCOMPAGNEMENT DE CERTAINES SITUATIONS DE DETACHEMENT TEMPORAIRE AU SEIN DES SOCIÉTÉS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU GROUPE EN FRANCE

Indépendamment des mutations de salarié d'un site, d'un établissement à un autre au sein de même société ou d'une société du Groupe à une autre en France, par nature pérennes, le détachement temporaire de salariés d'une société vers une autre peut être envisagé pendant une période de temps déterminée soit afin de venir au soutien d'une affaire ou d'un projet, soit afin d'enrichir les compétences d'un salarié en accord avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

Les parties au présent accord ont souhaité favoriser l'accompagnement de tels détachements par des mesures harmonisées.

### I - Champ d'application

Les mesures décrites ci-après n'ont vocation à s'appliquer que dans l'hypothèse de détachements de salariés opérés au sens de l'article L. 8241-2 du code du travail, en vue soit de renforcer les équipes travaillant, dans une société donnée, à une affaire ou un projet donné, soit afin d'enrichir les compétences d'un salarié, pour une courte durée, et décidés en concertation par les sociétés d'origine et utilisatrice.

Seuls des détachements dont la durée ne dépasserait pas une période de six mois, renouvelable une fois dans la limite de trois mois sont concernés par les mesures décrites ci-après.



## II- Rappels liés au détachement

Il est rappelé que, par nature temporaire et n'entraînant pas de rupture du contrat de travail, le détachement, qui constitue une mise à disposition à but non lucratif au sens de l'article L. 8241-2 du code du travail, est formalisé par la conclusion d'un avenant contractuel de détachement et n'entraîne pas de changement d'employeur.

## III- Accompagnement des détachements

Lorsqu'il apparaît qu'un salarié identifié pour être détaché auprès d'une autre entité juridique dans le cadre d'une affaire ou d'un projet ponctuel, ou afin d'acquérir des compétences au sein d'une autre entité que la sienne, ne peut pas, compte tenu de la distance ou de l'accès par les transports en commun ou par la route, rentrer à son domicile le soir pendant la période envisagée de détachement, les mesures ci-après s'appliquent.

Ces mesures sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

### 2.2.1 Hébergement à l'hôtel

- *Frais de repas*

Les déjeuners sont, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail.

Les petits déjeuners et dîners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du lundi au vendredi sont pris en charge sur présentation de justificatifs et dans la limite du montant correspondant à l'indemnité de repas applicable aux « petits déplacements » telle que prévue par le barème URSSAF<sup>2</sup> en vigueur à la date d'engagement de ces frais.

- *Frais d'hébergement*

Les frais engagés du dimanche soir/lundi au vendredi (soit 4 ou 5 nuits selon le cas) sont pris en charge sur présentation de justificatifs, dans la limite de 40 MG par nuit.

- *Frais de transport*

La société prend en charge :

- un aller-retour hebdomadaire en train ou avion (billets réservés par l'entreprise utilisatrice) ;  
Pour se rendre de son lieu d'hébergement à son lieu de travail, le salarié utilise par priorité les transports en commun. Dans l'hypothèse où l'accès par transport en commun ne permettrait qu'un accès difficile voire impossible au lieu de travail, une voiture de location de catégorie A (ou B selon la composition familiale) est dans ce cas mise à disposition sur le site d'accueil.

<sup>2</sup> article 3, 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

ou

- les indemnités kilométriques selon le barème en vigueur fixé par le Groupe Thales lorsque le salarié choisit d'utiliser son véhicule personnel.

### 2.2.2 Hébergement en location

- *Frais de repas*

Les repas sont pris soit sur le lieu de travail, soit à domicile, et ne donnent pas lieu à contribution complémentaire de la part de la société.

- *Frais d'hébergement*

Les frais de location sont pris en charge sur présentation de justificatifs et donnent lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 250 MG par mois.

- *Frais de transport*

Les frais de transport sont pris en charge dans les mêmes conditions qu'en cas d'hébergement à l'hôtel.

L'hébergement en location sera privilégié pour tout détachement dont la durée, supérieure à 3 mois, est connue au moment de l'entrée dans le dispositif.

## **Chapitre V- DISPOSITIONS FINALES**

### I - Entrée en vigueur, révision et durée de l'accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs de groupe, entre la Direction de la société Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il est directement applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre du Groupe tel que défini à l'annexe 1 conformément à l'article L. 2232-30 du code du travail régissant les accords de Groupe.

Il se substitue dès la date de son entrée en vigueur à l'ensemble des accords collectifs, usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein des sociétés du Groupe ainsi qu'au guide « Je Bouge » et portant sur la mobilité intra-groupe ou intra-entreprise à l'exception des accords liés à l'accompagnement d'un projet ponctuel et spécifique (mesures d'accompagnement liées à un déménagement ou au regroupement d'une activité sur un autre site, une GAE).





Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1er février 2020. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

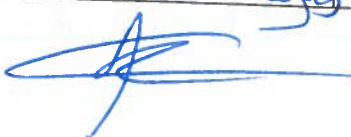
En cas d'intégration d'une nouvelle société française au sein du groupe Thales, les parties signataires s'engagent, dans un délai de 3 mois suivant cette intégration et sous réserve de l'adaptation des dispositions conventionnelles en vigueur dans cette société, à étendre, par avenant au présent accord, le bénéfice de l'ensemble des dispositions de celui-ci à cette société.

## II - Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sous forme électronique, en un exemplaire PDF signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris-la-Défense en 6 exemplaires, le 25 novembre 2019

<b><u>Pour la Société THALES</u></b>			
David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante			
			
<b><u>Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :</u></b>			
<b>CFDT</b> Anne COGNIEUX <i>sous réserve de la légalité de l'article V.162 en ce qu'il concerne la dénonciation des usages</i>	<b>CFE-CGC</b> José CALZADO 	<b>CFTC</b> Véronique MICHAUT 	<b>CGT</b> Gregory LEWANDOWSKI 



**ANNEXE 1 - Périmètre d'application de l'accord**

**GBU AVS**

Thales AVS France SAS  
Thales Avionics Electrical Motors SAS  
Thales Avionics Electrical Systems SAS  
Trixell

**GBU DMS**

Thales DMS France SAS  
UMS SAS

**GBU LAS**

Thales LAS France SAS

**GBU SIX**

Gerac SAS  
Thales SIX GTS France SAS  
Thales Services SAS  
RCS France SAS  
Ercom  
Suneris

**GBU ESPACE**

Thales Alenia Space SAS  
Thales Seso SAS

**GBU DIS**

Thales DIS France

**Entités Corporate**

Geris Consultants SAS  
Thales Global Services SAS  
Thales International SAS  
Thales S.A.  
Thales Digital Factory SAS



CONVENTION DE MUTATION CONCERTÉE

Entre

La société [libellé officiel de la société d'origine], située : [adresse complète de la société d'origine],  
représentée par [Prénom et Nom du Signataire cédant désigné à l'étape 1], en qualité de [Titre du Signataire cédant désigné à l'étape 1]

ci-après appelée « la société d'origine »,

d'une part,

La société [libellé officiel de la société d'accueil], située : [adresse complète de la société d'accueil],  
représentée par [Prénom et Nom du Signataire accueil désigné à l'étape 3], en qualité de [Titre du Signataire accueil désigné à l'étape 3]

ci-après appelée « la société d'accueil »,

d'autre part,

et,

[Civilité de la personne mutée] [Prénom et Nom de la personne mutée], demeurant : [adresse complète de la personne mutée]

ci-après appelé « le salarié »,

Il est rappelé que :

Vous avez été embauché pour une durée indéterminée, le [date d'entrée dans la société d'origine de la personne mutée] par la Société [libellé officiel de la société d'origine] en qualité de [libellé de la Classification d'entrée dans la société d'origine].

Votre classification est [libellé de la Classification actuelle] depuis le [date de cette Classification]. [Phrase à intégrer si différente de la classification d'embauche dans la société d'origine]

[libellé officiel de la société d'origine] a repris l'ancienneté précédemment acquise au sein du Groupe au [date d'ancienneté dans le Groupe].

Dans le cadre de votre mutation concertée au sein de la société d'accueil, il est convenu ce qui suit :

## Article 1

Dans le cadre du dispositif de mobilité interne Groupe, vous avez accepté de poursuivre votre relation contractuelle avec la société [libellé officiel de la société d'accueil].

A compter du [date de la mutation], vous deviendrez salarié de la société [libellé officiel de la société d'accueil].

L'essentiel des éléments de votre contrat de travail avec la société d'origine, tels que l'ancienneté et la classification, seront maintenus. De même, l'intégralité de vos droits à congés payés acquis et non pris sera transférée à la société [libellé officiel de la société d'accueil].

Nous vous remercions, pour le bon ordre de votre dossier, de bien vouloir retourner, signé, à la société d'accueil, le contrat de travail annexé à la présente convention que vous trouverez ci-joint.

A compter du [date de la mutation] votre contrat de travail se poursuivra avec la société [libellé officiel de la société d'accueil] et dès lors, tant la société [libellé officiel de la société d'origine] que vous même, serez dégagés pour l'avenir de toute obligation réciproque.

Le présent article vaut novation du contrat de travail par changement d'employeur au sens des articles 1329 et suivants du code civil.

## Article 2

Si, pendant une période de 3 mois maximum à compter de votre prise de fonction, ou au plus tard au terme de celle-ci, votre intégration dans la société d'accueil ne donnait pas satisfaction, la société [libellé officiel de la société d'origine] s'engage à vous réintégrer dans ses effectifs aux conditions antérieures, à votre demande ou à l'initiative de la société [libellé officiel de la société d'accueil].

Fait le [date de l'impression] en trois exemplaires.

Pour la société d'origine,  
[Prénom et Nom du Signataire cédant désigné à l'étape 1]

Le salarié,  
[Prénom et Nom de la personne mutée]  
Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé dans son intégralité »

Pour la société d'accueil,  
[Prénom et Nom du Signataire accueil désigné à l'étape 3]

## ANNEXE 3 – Modalités de l'accompagnement du conjoint dans la recherche d'un emploi

### Objectif

L'objectif de l'accompagnement est de permettre au conjoint du salarié en mobilité, qui serait dans ce cadre contraint de quitter son emploi, de retrouver dans les meilleurs délais une nouvelle activité professionnelle qui corresponde ses attentes.

### Contours de la mission du prestataire externe

La mission, confiée à un prestataire externe privilégié dont le choix sera arrêté par la Direction au terme d'un appel d'offre, comprendra :

- un à deux entretiens de diagnostic et d'échanges autour du projet professionnel du conjoint ;
- la collecte de postes à pourvoir dans le bassin d'emploi d'accueil pouvant correspondre au projet professionnel ainsi défini et toutes les démarches de rapprochements du candidat avec ces postes (prise de rdv, activation des réseaux...);
- le cas échéant, une aide à l'acquisition des techniques de recherche d'emploi (préparation des outils de communication avec les recruteurs potentiels, préparation à la conduite d'entretiens...).

En cas de besoin, un bilan de compétences pourra être réalisé à l'issue du diagnostic.


### Démarches personnelles du conjoint candidat

L'accompagnement par ce prestataire externe intervient en parallèle et en complément des démarches personnelles du candidat en vue de trouver un emploi, et n'est poursuivi que dans la mesure où ce dernier est « actif » dans ses démarches, c'est-à-dire :

- adhère globalement à la démarche proposée ;
- participe aux différents échanges/ateliers proposés par le prestataire ;
- mène personnellement une démarche active et en tient informé le prestataire.

### Information de la société

Durant l'accompagnement, le prestataire tient régulièrement informée par écrit la société de la progression du candidat.

SC AG  VM  
GL