

## Division Systèmes Aériens

7-9, rue des Mathurins  
92221 Bagneux Cedex  
FRANCE

Tél. : +33 (0)1 40 84 40 00

Fax : +33 (0)1 40 84 33 81

**ACCORD D'ENTREPRISE**  
**RELATIF AUX TRANSFERTS DE PERSONNEL**  
**REALISES DANS LE CADRE DES REGROUPEMENTS D'ACTIVITES PREVUS AU SEIN**  
**DES BUSINESS LINES « SERVICES CLIENTS » ET « SURFACE RADARS »**

**ENTRE :**

**LA SOCIETE THALES AIR DEFENCE**, Société Anonyme au capital de 123.141.645 euros dont le Siège Social est situé au 7-9, rue des Mathurins à Bagneux (92220), représentée par Monsieur Philippe MONTEL, Directeur du Développement Social de la Division Systèmes Aériens.

d'une part,

**ET :**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES DESIGNEES CI-APRES :**

**CFDT** représentée par Monsieur Michel TALON

**CFE-CGC** représentée par Monsieur Hervé CHABORD

**CFTC** représentée par Monsieur Michel BERNELLE

**CGT** représentée par Monsieur Alain CULNARD

**FO** représentée par Madame Odile SISSLER

**SUPPer** représentée par Monsieur Claude DELECHERE

d'autre part.

**SOMMAIRE :**

**DRH Division Air Systems**

**Accord d'entreprise relatif aux transferts de personnel « Services Clients » / « Surface Radars »**

*Handwritten signatures: MS, DE, HC, MT*

**SOMMAIRE :**

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 – TRANSFERTS « GRANDE DISTANCE » .....</b>	<b>5</b>
<b>Article 1.1 – Salariés concernés .....</b>	<b>5</b>
<b>Article 1.2 – Processus d’information collective et individuelle .....</b>	<b>5</b>
1.2.1 – Procédure d’information collective	
1.2.2 – Procédure d’information individuelle des salariés	
1.2.3 – Date de mise en œuvre des transferts	
<b>Article 1.3 – Mesures d’accompagnement d’un transfert en dehors du bassin d’emploi .</b>	<b>7</b>
1.3.1 – Période d’adaptation	
1.3.2 – Aide à la recherche d’un logement	
1.3.3 – Déménagement	
1.3.4 – Période transitoire	
1.3.5 – Réinstallation	
1.3.6 – Indemnité de double résidence	
1.3.7 – Perte d’emploi par le conjoint	
1.3.8 – Aide à la scolarité des enfants	
1.3.9 – Mobilité sans transfert familial	
1.3.10 – Remboursement des frais de déplacement quotidiens	
1.3.11 – Mise en place d’une navette « Gare SNCF / Site de Fleury-les-Aubrais »	
1.3.12 – Choix du mode de transfert par le salarié	
<b>CHAPITRE 2 – TRANSFERTS « PETITE DISTANCE » .....</b>	<b>15</b>
<b>Article 2.1 – Salariés concernés .....</b>	<b>15</b>
<b>Article 2.2 – Processus d’information collective et individuelle .....</b>	<b>15</b>
2.2.1 – Procédure d’information collective	
2.2.2 – Procédure d’information individuelle des salariés	
2.2.3 – Date de mise en œuvre des transferts	
<b>Article 2.3 – Mesures d’accompagnement d’un transfert au sein du même bassin d’emploi.....</b>	<b>17</b>
2.3.1 – Période d’adaptation	
2.3.2 – Indemnité d’allongement du temps de trajet	
2.3.3 – Remboursement des frais de transport supplémentaires	
2.3.4 – Déménagement du salarié	
2.3.5 – Mise en place d’un système de co-voiturage	
2.3.6 – Mise en place d’un système de « cars-navettes »	

Ol MS KZ MT

<b>CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX TRANSFERTS « PETITE DISTANCE » ET « GRANDE DISTANCE »</b> .....	<b>21</b>
<b>Article 3.1 – Dispositions générales</b> .....	<b>21</b>
3.1.1 – Accès aux mesures et dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi	
3.1.2 – Définition de la notion de « famille »	
<b>Article 3.2 – Structure d'accueil des salariés transférés</b> .....	<b>21</b>
<b>Article 3.3 – Aide à l'achat d'un véhicule</b> .....	<b>22</b>
<b>Article 3.4 – Possibilités d'aménagement du temps de travail</b> .....	<b>22</b>
3.4.1 – Principes généraux	
3.4.2 – Salariés concernés	
3.4.3 – Temps partiel	
<b>Article 3.5 – Examen des situations individuelles et des contraintes associées</b> .....	<b>23</b>
<b>Article 3.6 – Transfert des représentants du personnel</b> .....	<b>24</b>
3.6.1 – Délégués du Personnel et Membres du Comité d'Etablissement	
3.6.2 – Membres du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail	
<b>CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	<b>25</b>
<b>Article 4.1 – Champ d'application de l'accord</b> .....	<b>25</b>
<b>Article 4.2 – Salariés bénéficiaires</b> .....	<b>25</b>
<b>Article 4.3 – Durée de l'accord</b> .....	<b>25</b>
<b>Article 4.4 – Commissions de suivi des transferts</b> .....	<b>25</b>
4.4.1 – Commissions locales	
4.4.2 – Commission centrale	
<b>Article 4.5 – Formalités de dépôt et de publicité</b> .....	<b>27</b>

*(Handwritten signatures and initials)*

**PREAMBULE :**

La mise en œuvre de la réorganisation de la Business Line « Services Clients » et de l'organisation liée à la création de la Business Line « Surface Radars » prévoit des regroupements d'activité impliquant d'une part, des transferts juridiques en provenance d'autres entités du Groupe (THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France) et, d'autre part, des transferts géographiques d'un établissement à un autre au sein de la Société THALES Air Defence.

Il convient par ailleurs de préciser que les transferts juridiques au sein de la Société THALES Air Defence, des salariés en provenance des entités du Groupe THALES pré-citées, seront suivis d'un transfert géographique.

Les regroupements des activités « Services Clients » d'une part, et « Radars » d'autre part, conduiront ainsi à proposer aux salariés des secteurs concernés, un transfert géographique au sein d'un autre établissement situé soit au sein du même bassin d'emploi, soit en dehors du bassin d'emploi initial du salarié.

Afin de prendre en considération les conséquences de ces transferts pour les salariés concernés et, en particulier, les changements qu'ils sont susceptibles d'impliquer à titre personnel, la Direction de la Société THALES Air Defence a engagé une négociation avec les organisations syndicales conformément à l'article 3 du « Protocole d'Accord relatif aux négociations sociales accompagnant les changements d'organisation et les transferts susceptibles d'y être associés au sein de THALES Air Defence et relatif à la mise en œuvre d'une Gestion Active de l'Emploi ».

Il convient par ailleurs de préciser que la Direction de la Société THALES Air Defence a clairement exprimé sa volonté de procéder aux transferts envisagés dans le cadre de la création de la Business Line « Surface Radars » et du projet de réorganisation de la Business Line « Services Clients », uniquement sur la base du volontariat.

C'est dans ces conditions que se sont tenues les 12, 20, 24 et 31 janvier 2006, quatre réunions avec les organisations syndicales représentatives de la Société THALES Air Defence afin de déterminer :

- d'une part, les modalités d'information collective et individuelle préalable à la mise en œuvre effective de ces opérations de transfert,
- d'autre part, les modalités d'accompagnement des salariés concernés, qu'il s'agisse d'aides diverses ou de mesures financières destinées à les indemniser des conséquences induites par une mobilité géographique au sein d'un autre établissement.

Compte tenu des transferts juridiques et géographiques envisagés, il est enfin précisé que le présent accord est l'aboutissement des négociations intervenues entre la Direction (représentée pour chaque entité concernée) et les organisations syndicales, dont chaque délégation était constituée de représentants syndicaux appartenant aux entités THALES Air Defence, THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France.

of MS HC MT

## CHAPITRE 1

### TRANSFERTS « GRANDE DISTANCE » :

Les mesures du présent chapitre seront applicables aux transferts dits de « grande distance », soit les transferts réalisés :

- de la région parisienne vers la province ou, inversement, de la province vers la région parisienne,
- de province à province dès lors que les lieux de travail d'origine et d'accueil sont distants de plus de 50 kilomètres.

Dans ce dernier cas, et afin que la détermination de la distance entre les lieux de travail d'origine et d'accueil soit réalisée de façon objective, seule sera prise en considération la distance établie en utilisant l'outil « Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé ») du site internet correspondant.

#### ARTICLE 1.1 – SALARIES CONCERNES :

Dans le cadre des regroupements d'activités organisés au sein des Business Lines « Services Clients » et « Surface Radars », bénéficieront des mesures applicables aux transferts « grande distance », les salariés qui accepteront un transfert de Bagneux à Fleury-les-Aubrais, de Bagneux à Rouen Ymare et de Massy à Fleury-les-Aubrais.

A titre informatif, il est précisé que les mesures relatives aux transferts « grande distance » seront également applicables aux salariés de la Société THALES Raytheon Systems qui ne feront pas l'objet d'un transfert juridique au sein de la Société THALES Air Defence, mais dont le nouveau lieu de travail sera établi sur le Site de Fleury-les-Aubrais pour une durée indéterminée, sur la base d'un accord d'entreprise reprenant l'ensemble de ces dispositions, propre aux salariés de la Société THALES Raytheon Systems.

#### ARTICLE 1.2 – PROCESSUS D'INFORMATION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE :

Dans un souci de transparence concernant les modalités de mise en œuvre des opérations de transfert envisagées, la Direction s'engage à réaliser préalablement à leur mise en œuvre d'une part, une information collective auprès des instances représentatives du personnel de chaque entité concernée (THALES Air Defence, THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France) et, d'autre part, une information individuelle auprès de chaque salarié.

##### 1.2.1 – PROCEDURE D'INFORMATION COLLECTIVE :

Conformément aux dispositions des articles L.432-1 et suivants du Code du Travail, une procédure d'information et de consultation relative aux projets de regroupements des activités « Services Clients » d'une part, et « Radars » d'autre part, sera engagée auprès du Comité Central d'Entreprise de la Société THALES Air Defence ainsi que des Comités d'Entreprise des Sociétés THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France.

Une procédure d'information et de consultation relative aux conséquences de ces projets de regroupements d'activités sera par ailleurs engagée auprès des Comités d'Etablissement des sites d'origine et d'accueil de la Société THALES Air Defence, concernés par les opérations de transferts géographiques.

*(Handwritten signatures and initials)*  
DL MS HC MT

La Direction s'engage enfin à donner chaque mois aux Comités d'Etablissement concernés de la Société THALES Air Defence ainsi qu'aux Comités d'Entreprise des Sociétés THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France, un état leur permettant de suivre l'avancement de l'ensemble des opérations de transferts.

### 1.2.2 – PROCEDURE D'INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES :

A l'issue des procédures d'information et de consultation précisées à l'article 1.2.1 du présent accord, une information individuelle sera mise en œuvre auprès de chaque salarié concerné soit par un transfert juridique et géographique, soit par un simple transfert géographique.

Cette information individuelle prendra la forme d'un entretien individuel du salarié avec son responsable hiérarchique, suivi d'une notification individuelle écrite (recommandée avec A.R. ou remise en main propre contre décharge).

Cette notification individuelle écrite sera réalisée au moins 10 semaines avant la date prévue pour le transfert afin de laisser au salarié un délai de réflexion suffisant pour accepter ou refuser la proposition qui lui sera faite. Elle comprendra les informations suivantes :

- nouveau lieu de travail,
- date effective du transfert en précisant, le cas échéant, la date du transfert juridique et celle du transfert géographique,
- horaires de travail,
- emploi occupé au sein de l'établissement d'accueil,
- copie de l'accord relatif aux transferts permettant au salarié de faire un choix parmi les différentes mesures et/ou dispositifs qui lui seront ouverts dans le cadre de son transfert (l'estimation des indemnités de transfert susceptibles d'être versées au salarié sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines à l'issue du choix du salarié) ,
- si possible, le cas échéant, notice explicative du système de navette qui sera mis en place pour acheminer les salariés sur leur nouveau lieu de travail.

Le salarié pourra informer la Direction des Ressources Humaines de sa décision d'acceptation ou de refus à tout moment au cours de la période de réflexion de 10 semaines pré-citée.

Cette information devra intervenir par la remise contre décharge à la Direction des Ressources Humaines, d'un courrier d'acceptation ou de refus du salarié, au plus tard 10 semaines après la notification individuelle de transfert qui lui aura été faite soit par remise en main propre, soit par lettre recommandée avec accusé de réception (date de présentation au domicile du salarié).

En ce qui concerne les salariés des entités THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France, leur réponse écrite devra distinctement faire apparaître leur acceptation ou leur refus d'une part, du transfert juridique et, d'autre part, du transfert géographique qui leur auront été proposés.

A défaut de réponse du salarié dans le délai de 10 semaines imparti, celui-ci sera considéré comme ayant accepté la proposition de transfert juridique et/ou géographique.



### 1.2.3 – DATE DE MISE EN ŒUVRE DES TRANSFERTS :

Quelle que soit la date à laquelle le salarié aura informé la Direction des Ressources Humaines de son acceptation de la proposition qui lui a été faite, les transferts ne deviendront effectifs qu'à la date précisée dans la notification individuelle.

Il convient de préciser que le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des opérations de transferts juridiques et géographiques sera présenté au Comité Central d'Entreprise ou aux Comités d'Entreprises des entités concernés, à l'occasion de la procédure d'information et de consultation précisées à l'article 1.2.1 du présent accord.

### ARTICLE 1.3 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT D'UN TRANSFERT EN DEHORS DU BASSIN D'EMPLOI :

Afin d'aider les salariés concernés par un transfert « grande distance » à se rapprocher de leur nouveau lieu de travail, la Direction de la Société THALES Air Defence leur proposera d'une part, des mesures financières d'accompagnement et, d'autre part, des aides complémentaires.

#### 1.3.1 – PERIODE D'ADAPTATION :

Dans le cadre de son transfert, le salarié bénéficiera d'une période d'adaptation d'une durée maximale de six mois, qui débutera à la date effective de prise de ses fonctions au sein de son nouvel établissement d'affectation.

Pendant cette période de six mois, et au plus tard à son terme, l'établissement THALES Air Defence d'origine s'engage à réintégrer le salarié qui le souhaite.

Dans cette hypothèse, celui-ci bénéficiera des dispositions de la gestion active de l'emploi pour lui permettre de se repositionner professionnellement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en priorité au sein du Groupe THALES.

#### 1.3.2 – AIDE A LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT :

Afin de faciliter la recherche d'un logement pour les salariés concernés par un transfert « grande distance », une aide et une assistance complémentaires pourront leur être apportées par la mise en œuvre via un organisme collecteur 1% des dispositifs « Avance ou Garantie Loca-Pass » ou encore « Mobili-Pass » (sous réserve de l'évolution de la réglementation).

Les salariés concernés pourront ainsi, sous certaines conditions et dans les limites en vigueur, bénéficier de prestations d'aide à la recherche d'un logement, d'aide à la négociation, d'assistance à la signature du bail, etc.

- Avance Loca-Pass (dépôt de garantie) : les frais de caution (jusqu'à 2 mois de loyer hors charges, plafonnés dans certains cas selon la réglementation) 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 36 mois maximum.

Le versement des frais de caution se fait après signature du bail. Leur remboursement, par le salarié auprès de l'organisme collecteur, est mensuel et au minimum de 15 euros.

- Garantie Loca-Pass (caution sur le loyer charges locatives incluses) : il s'agit d'un engagement gratuit auprès du bailleur d'assurer le paiement du loyer et des charges (plafonné dans certains cas selon la réglementation) pendant 18 mois.

OL MB HC MT

Cette disposition est valable pendant 3 ans à compter de l'entrée dans les lieux. En cas de mise en jeu de la garantie, elle sera remboursée par le locataire à l'organisme collecteur, sans intérêt et sur 3 ans maximum, à hauteur des sommes versées au bailleur.

- L'aide Mobili-Pass : il s'agit d'une subvention 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.

La distance minimale entre l'ancien et le nouveau logement doit être de 70 kilomètres.

Le délai de forclusion pour déposer la demande est de 6 mois suivant l'embauche ou la mutation professionnelle. Le montant maximum est de 1.600 euros. Le versement s'effectue sur présentation des originaux de factures ou quittances de loyer.

L'ensemble de ces dispositions est applicable sous réserve de la capacité financière des organismes collecteurs et de l'évolution de la législation sur le 1% logement.

Toutefois, concernant en particulier les éventuels frais de remboursement anticipé d'un prêt immobilier auquel un salarié - concerné par un transfert - pourrait être confronté, la Direction précise qu'elle procédera à leur prise en charge si celle-ci ne peut être assurée via l'aide « Mobili-Pass ».

Dans cette hypothèse, le remboursement interviendra sur présentation de justificatifs appropriés (attestation de l'organisme financier concerné) dans la limite de 1.500 euros. Il est précisé que ce plafond couvrira les éventuels frais de remboursement anticipé d'un prêt immobilier et de levée d'hypothèque.

### 1.3.3 – DEMENAGEMENT :

**1.3.3.1 – Frais de déménagement** : après accord de la Direction des Ressources Humaines, sur présentation préalable de 3 devis, les frais de déménagement du salarié seront pris en charge par la Société THALES Air Defence.

A cet effet, les devis et la facture correspondant au devis accepté par la Direction des Ressources Humaines, seront établis au nom de la Société.

**1.3.3.2 – Congé de déménagement** : chaque salarié concerné, bénéficiera d'un congé pour déménagement indemnisé de 3 jours ouvrés. Il est précisé que cette disposition se substitue aux dispositions éventuellement prévues, en cas de déménagement, par toute autre disposition conventionnelle actuellement en vigueur au sein de l'une ou l'autre des sociétés concernées par les opérations de transfert.

**1.3.3.3 – Frais de déplacement** : les frais de déplacement occasionnés par le déménagement seront intégralement pris en charge par la Société THALES Air Defence pour le salarié et sa famille (enfants ou personnes à charge vivant au foyer, sur présentation de justificatifs).

Les frais correspondants seront remboursés ou payés par la Société THALES Air Defence sur la base des indemnités de déplacement, pendant une durée de 3 jours maximum.

**1.3.3.4 – Voyage du salarié et de sa famille** : les frais de voyage du salarié et de sa famille (enfants ou personnes à charge fiscalement, sur présentation de justificatifs) pour se rendre sur leur nouveau

al ms AC MT

lieu de domicile, seront intégralement pris en charge par la Société THALES Air Defence, pour tous les véhicules du foyers (limité à deux véhicule).

Cette prise en charge consistera au paiement soit des indemnités kilométriques conformément au barème en vigueur au sein de la Société, et des frais de péage éventuels, soit des billets de train SNCF (2<sup>nd</sup>e classe).

#### 1.3.4 – PERIODE TRANSITOIRE :

Les salariés concernés par un transfert « grande distance », et qui auront manifesté leur volonté de déménager avec leur famille à proximité de leur nouveau lieu de travail, devront dans la mesure du possible faire coïncider leur déménagement personnel avec leur prise de fonction dans leur nouvel établissement d'affectation.

Toutefois, dans l'hypothèse où le déménagement d'un salarié ne peut intervenir simultanément à son transfert effectif, celui-ci sera considéré comme étant en « période transitoire » pendant une durée maximale de douze mois.

Pendant les 6 premiers mois, le salarié bénéficiera du paiement des indemnités de déplacement et de la prise en charge par la société d'un voyage de retour à son domicile une fois par semaine. L'ensemble de ces frais étant remboursé en application du barème en vigueur au sein de la Société THALES Air Defence.

Au-delà du 6<sup>ème</sup> mois, le salarié bénéficiera des dispositions spécifiées à l'article 1.3.9 du présent accord, à l'exception de celle relative aux « frais d'équipements ». En revanche, il pourra bénéficier par avance du versement de l'indemnité de réinstallation telle que définie à l'article 1.3.5.2 en fonction de sa situation familiale au moment de son déménagement.

Dans la mesure du possible, le voyage de retour du salarié coïncidera avec ses déplacements professionnels.

Enfin, il sera possible au conjoint ainsi qu'aux enfants fiscalement à charge du salarié de le rejoindre dans sa nouvelle région d'affectation le week-end. Dans ce cas, la prise en charge du coût « aller/retour » du voyage du conjoint et des enfants se substituera à celle normalement prévue pour permettre au salarié de revenir à son domicile le week-end considéré.

Le cas échéant, afin de permettre au salarié de bénéficier des dispositions prévues à l'article 1.3.2 du présent accord, la Société THALES Air Defence établira un certificat approprié faisant apparaître que la date de déménagement effective est inférieure à 6 mois.

#### 1.3.5 – REINSTALLATION :

**1.3.5.1 – Voyage préalable de reconnaissance** : afin de lui permettre de prendre connaissance de son nouvel environnement de travail et de vie, la Société THALES Air Defence prendra en charge pendant 4 jours dont un week-end, pour le salarié, son conjoint et les enfants à charge fiscalement, les frais de déplacement et de séjours d'un voyage de reconnaissance.

**1.3.5.2 – Indemnité de réinstallation** : le salarié concerné par une opération de transfert, bénéficiera du remboursement des frais réellement engagés dans le cadre de sa réinstallation à proximité de son nouveau lieu de travail.

Ce remboursement interviendra, sur présentation de justificatifs, en fonction de la situation familiale du salarié à la date à laquelle interviendra le déménagement, conformément au barème suivant (le

of My AC MT

dossier des salariés dont la situation familiale est différente de celle prévue par ce barème, fera l'objet d'un examen conformément aux dispositions de l'article 3.5 (chapitre 3) du présent accord) :

Situation familiale	Base de calcul	Indemnité en euros
Célibataire sans enfant	1.450 MG	4.509,50 euros
Couple	1.825MG	5.675,75 euros
+ 1 ou 2 enfants	3.000 MG	9.330,00 euros
+ 3 enfants	3.250 MG	10.107,50 euros
+ 4 enfants et plus	3.500 MG	10.885,00 euros

La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée, sera celle en vigueur au jour du déménagement et payée au moment de la mutation. Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, le MG est de 3,11 euros.

Cette indemnité 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. A défaut de présentation de justificatifs, une retenue sur salaire des charges sociales afférentes aux sommes versées et non justifiées, sera effectuée sur la paie du salarié. La partie des sommes versées et non justifiées sera également soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Il est 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 en 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 de carte grise, 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 en 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).

**1.3.5.3 – Prime forfaitaire d'installation** : le salarié pourra renoncer à l'attribution de l'indemnité de réinstallation prévue à l'article 1.3.5.2 au profit du versement d'une prime forfaitaire ne nécessitant pas la présentation de justificatifs.

Dans ce cas, le salarié percevra une prime plafonnée au 4/5<sup>ème</sup> des limites fixées par le barème de l'article 1.3.5.2. Cette prime sera intégralement soumise aux régimes social et fiscal en vigueur à la date de son versement.

L'attribution d'une prime forfaitaire d'installation se substituera de fait au versement d'une indemnité de réinstallation. Ces deux mesures n'étant pas cumulables.

#### 1.3.6 – INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE :

Compte tenu de la date à laquelle est réalisé le transfert, 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 Air Defence remboursera au salarié la charge afférente à son ancien domicile pendant une durée maximale de six mois dans les limites suivantes :

- Remboursement du loyer + charges locatives pour les locataires,
- Prise en charge de la mensualité de remboursement de prêt immobilier plafonné à la valeur locative pour les propriétaires.

Par ailleurs, la Société THALES Air Defence 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.

### **1.3.7 – PERTE D'EMPLOI PAR LE CONJOINT :**

**1.3.7.1 – Aide à la recherche d'un emploi pour le conjoint :** dans l'hypothèse où le conjoint du salarié est amené à quitter l'emploi occupé dans sa région d'origine compte tenu de la mobilité du salarié, la Société THALES Air Defence lui proposera un accompagnement personnalisé pour l'aider à retrouver un emploi dans la région d'accueil.

Dans ce cadre, le conjoint du salarié bénéficiera des services soit d'une structure interne à la Société THALES Air Defence, soit d'un cabinet spécialisé externe, pendant une durée qui ne pourra pas excéder six mois après la prise de poste du salarié au sein de son nouvel établissement.

Le conjoint du salarié sera par ailleurs prioritaire pour pourvoir d'éventuels postes vacants, ouverts à une embauche externe, et correspondants à son profil et à ses compétences, au sein de l'établissement d'accueil du salarié.

A cet effet, le conjoint du salarié suivra le processus de recrutement en vigueur au sein de cet établissement et applicable à tout candidat souhaitant postuler sur un poste vacant.

**1.3.7.2 – Indemnité pour perte d'emploi :** dans l'hypothèse où le transfert géographique du salarié entraîne la perte d'emploi de son conjoint, la Société THALES Air Defence versera au salarié une indemnité de 1.000 euros par mois, pendant une durée maximale de six mois.

Cette indemnité sera soumise aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

### **1.3.8 – AIDE A LA SCOLARITE DES ENFANTS :**

Dans certains cas, même s'il opte pour un déménagement avec sa famille à proximité de son nouveau lieu de travail, le salarié sera contraint de maintenir la scolarisation d'un ou de ses enfants dans une zone géographique différente de celle où il aura fixé son nouveau domicile.

Dans cette hypothèse, la Société THALES Air Defence attribuera une aide financière au salarié en procédant au remboursement de 100% des frais réels générés par cette situation, sur présentation de justificatifs appropriés, dans la limite de 2.000 euros maximum, par enfant scolarisé, pour l'année scolaire en cours au moment du déménagement.

Cette aide financière sera maintenue dans la limite de 1.000 euros maximum pour l'année suivant le déménagement du salarié.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux salariés qui opteront pour un déménagement familial à proximité de leur nouveau lieu de travail.

### 1.3.9 – MOBILITE SANS TRANSFERT FAMILIAL :

Dans le cadre d'un transfert « grande distance », pour des raisons diverses, le salarié peut souhaiter envisager une autre solution qu'un transfert familial.

Dans cette hypothèse, le salarié qui décide d'accepter la proposition de transfert qui lui sera faite, sans s'installer avec sa famille à proximité de son nouveau site d'accueil, bénéficiera des mesures suivantes :

- Frais d'hébergement : la Société THALES Air Defence remboursera au salarié, sur présentation de justificatifs (quittances), le loyer du logement occupé dans la région d'accueil, dans la limite de 600 euros par mois (loyer + charges locatives), pendant une période maximale de 24 mois.
- Frais de transport : la Société THALES Air Defence prendra en charge, dans la limite de 24 mois, un « aller/retour » par semaine en train (2<sup>ème</sup> classe) à titre de voyage de retour du salarié à son domicile.

De même pour les salariés qui opteront pour l'utilisation de leur véhicule personnel, la Société THALES Air Defence leur remboursera à 100% les frais de déplacement kilométriques et les frais de péage engagés dans le cadre d'un voyage « aller/retour » une fois par semaine. Cette mesure étant applicable pendant une période maximale de 24 mois.

Dans l'un et l'autre cas, les frais engagés au-delà de cette période de 24 mois, seront intégralement supportés par le salarié.

- Frais d'équipement : le salarié ayant opté pour un transfert sans s'installer avec sa famille à proximité de son nouveau site d'accueil, bénéficiera également des mesures relatives aux frais de réinstallation tels qu'ils sont précisés à l'article 1.3.5.2 du présent accord.

A cet effet, il sera considéré comme « célibataire sans enfant », quelle que soit sa situation familiale réelle.

Il bénéficiera par ailleurs d'une « période transitoire » d'une durée maximale de trois mois conformément aux principes définis à l'article 1.3.4 du présent accord.

Dans ce cadre, le salarié bénéficiera du paiement des indemnités de déplacement et de la prise en charge par la société d'un voyage de retour à son domicile une fois par semaine. L'ensemble de ces frais étant remboursé en application du barème en vigueur au sein de la Société THALES Air Defence.

Dans la mesure du possible, le voyage de retour du salarié coïncidera avec ses déplacements professionnels.

Enfin, il sera possible au conjoint ainsi qu'aux enfants fiscalement à charge du salarié de le rejoindre dans sa nouvelle région d'affectation le week-end. Dans ce cas, la prise en charge des frais « aller/retour » du voyage du conjoint et des enfants se substituera à celle normalement prévue pour permettre au salarié de revenir à son domicile le week-end considéré.

### 1.3.10 – REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT QUOTIDIENS :

Outre le fait de ne pas souhaiter s'installer avec sa famille à proximité de son nouveau site d'accueil, un salarié concerné par un transfert « grande distance » peut souhaiter opter pour des déplacements « aller/retour » quotidiens entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

Dans cette hypothèse, il bénéficiera des mesures suivantes :

- Frais de déplacement kilométriques : remboursement à hauteur de 100% des frais kilométriques supplémentaires correspondant à la différence entre « domicile/ancien lieu de travail » et « domicile/nouveau lieu de travail ».

Ce remboursement interviendra, pendant une période maximale de 12 mois, sur la base du barème d'indemnités kilométriques en vigueur au sein de la Société THALES Air Defence.

- Frais de péage : prise en charge par la Société THALES Air Defence dans la limite de 100% sur présentation de justificatifs appropriés, pendant une période maximale de 12 mois.
- Frais de transports en commun : prise en charge à 100% des frais de transport en commun incluant l'abonnement annuel SNCF (2<sup>ème</sup> classe) et les frais de parking d'un véhicule à la gare de départ pendant une période maximale de 24 mois.

En complément de cette prise en charge, les salariés qui opteront pour l'utilisation des transports en commun, bénéficieront du versement d'une indemnité d'allongement de leur temps de trajet en région parisienne.

Cette indemnité sera destinée à compenser l'allongement du temps de trajet du salarié entre « son domicile et son lieu de travail actuel (Bagneux ou Massy) » et « son domicile et la Gare d'Austerlitz ». La détermination de l'allongement du temps de trajet sera réalisée sur la base d'un trajet en transports en commun.

Enfin, l'indemnité d'allongement du temps de trajet sera versée sur la base du barème prévu à l'article 2.3.2 (chapitre 2) du présent accord.

### 1.3.11 – MISE EN PLACE D'UNE NAVETTE « GARE SNCF / SITE DE FLEURY-LES-AUBRAIS » :

En complément des dispositions définies aux articles 1.3.9 et 1.3.10 du présent accord, un système de navettes sera mis en place pour faciliter le transport des salariés optant pour un déplacement en train sur le Site de Fleury-les-Aubrais.

Ces navettes seront destinées à acheminer les salariés concernés de la gare SNCF au Site de Fleury-les-Aubrais, et inversement. Elles seront mises en place et seront donc en circulation dès la date effective de mise en œuvre des transferts de personnel.

Les modalités précises de mise en œuvre de ce dispositif (horaires, fréquence, etc) seront portées à la connaissance du personnel concerné le plus tôt possible, afin de lui permettre de disposer du niveau d'information le plus large au cours de la période de réflexion dont il bénéficiera à compter de la date de proposition de transfert qui lui sera faite.





Par ailleurs, et afin de déterminer un mode de fonctionnement de ce système de navettes au plus près de leurs besoins et attentes, la Société THALES Air Defence réalisera une enquête auprès des salariés concernés.

Les résultats de cette enquête contribueront ainsi à adapter les modalités de mise en œuvre du système de navettes telles que les horaires, la fréquence des « ramassages », etc.

### 1.3.12 – CHOIX DU MODE DE TRANSFERT PAR LE SALARIE :

Conformément aux dispositions des articles 1.3.3, 1.3.9 et 1.3.10 du présent accord, le salarié concerné par un transfert « grande distance » a la possibilité d'opter :

- soit pour un déménagement avec sa famille à proximité de son nouveau lieu de travail,
- soit pour un déménagement sans transfert familial,
- soit encore pour des déplacements quotidiens entre son domicile actuel et son nouveau lieu de travail.

La mise en œuvre pratique de l'une de ces possibilités peut conduire le salarié à considérer, in fine qu'elle ne correspond pas à ses attentes et/ou qu'elle présente trop d'inconvénients ou de contraintes pour sa vie personnelle et familiale.

Il est donc proposé au salarié la possibilité de modifier le choix du mode de transfert qui lui sera applicable dans un délai maximum de 12 mois à compter de la date de mise en œuvre des transferts.

Au cours de cette période, le salarié aura ainsi la possibilité d'opter pour l'une ou l'autre des trois options pré-citées. Au terme de cette période, soit 12 mois après la date effective de son transfert sur son nouveau lieu de travail, il devra choisir définitivement le mode de transfert qui lui sera applicable.



## CHAPITRE 2

### TRANSFERTS « PETITE DISTANCE » :

Les mesures du présent chapitre seront applicables aux transferts dits de « petite distance », soit les transferts réalisés :

- en région parisienne,
- en province dès lors que les lieux de travail d'origine et d'accueil sont distants de 50 kilomètres au maximum.

Dans ce dernier cas, et afin que la détermination de la distance entre les lieux de travail d'origine et d'accueil soit réalisée de façon objective, seule sera prise en considération la distance établie en utilisant l'outil « Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé ») du site internet correspondant.

#### ARTICLE 2.1 – SALARIES CONCERNES :

Dans le cadre des regroupements d'activités organisés au sein des Business Lines « Services Clients » et « Surface Radars », bénéficieront des mesures applicables aux transferts « petite distance », les salariés qui accepteront un transfert de Bagneux à Limours, de Conflans-sainte-Honorine à Limours et de Massy à Limours.

#### ARTICLE 2.2 – PROCESSUS D'INFORMATION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE :

Dans un souci de transparence concernant les modalités de mise en œuvre des opérations de transfert envisagées, la Direction s'engage à réaliser préalablement à leur mise en œuvre d'une part, une information collective auprès des instances représentatives du personnel de chaque entité concernée (THALES Air Defence, THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France) et, d'autre part, une information individuelle auprès de chaque salarié.

##### 2.2.1 – PROCEDURE D'INFORMATION COLLECTIVE :

Conformément aux dispositions des articles L.432-1 et suivants du Code du Travail, une procédure d'information et de consultation relative aux projets de regroupements des activités « Services Clients » d'une part, et « Radars » d'autre part, sera engagée auprès du Comité Central d'Entreprise de la Société THALES Air Defence ainsi que des Comités d'Entreprise des Sociétés THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France.

Une procédure d'information et de consultation relative aux conséquences de ces projets de regroupements d'activités sera par ailleurs engagée auprès des Comités d'Etablissement des sites d'origine et d'accueil de la Société THALES Air Defence, concernés par les opérations de transferts géographiques.

La Direction s'engage enfin à donner chaque mois aux Comités d'Etablissement concernés de la Société THALES Air Defence ainsi qu'aux Comités d'Entreprise des Sociétés THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France, un état leur permettant de suivre l'avancement de l'ensemble des opérations de transferts.



### **2.2.2 – PROCEDURE D'INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES :**

A l'issue des procédures d'information et de consultation précisées à l'article 2.2.1 du présent accord, une information individuelle sera mise en œuvre auprès de chaque salarié concerné soit par un transfert juridique et géographique, soit par un simple transfert géographique.

Cette information individuelle prendra la forme d'un entretien individuel du salarié avec son responsable hiérarchique, suivi d'une notification individuelle écrite (recommandée avec A.R. ou remise en main propre contre décharge).

Cette notification individuelle écrite sera réalisée au moins 7 semaines avant la date prévue pour le transfert afin de laisser au salarié un délai de réflexion suffisant pour accepter ou refuser la proposition qui lui sera faite. Elle comprendra les informations suivantes :

- nouveau lieu de travail,
- date effective du transfert en précisant, le cas échéant, la date du transfert juridique et celle du transfert géographique,
- horaires de travail,
- emploi occupé au sein de l'établissement d'accueil,
- copie de l'accord relatif aux transferts permettant au salarié de faire un choix parmi les différentes mesures et/ou dispositifs qui lui seront ouverts dans le cadre de son transfert (l'estimation des indemnités de transfert susceptibles d'être versées au salarié sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines à l'issue du choix du salarié) ,
- si possible, notice explicative du système de navette qui sera mis en place pour acheminer les salariés sur le Site de Limours.

Le salarié pourra informer la Direction des Ressources Humaines de sa décision d'acceptation ou de refus à tout moment au cours de la période de réflexion de 7 semaines pré-citée.

Cette information devra intervenir par la remise contre décharge à la Direction des Ressources Humaines, d'un courrier d'acceptation ou de refus du salarié, au plus tard 7 semaines après la notification individuelle de transfert qui lui aura été faite soit par remise en main propre, soit par lettre recommandée avec accusé de réception (date de présentation au domicile du salarié).

En ce qui concerne les salariés des entités THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France, leur réponse écrite devra distinctement faire apparaître leur acceptation ou leur refus d'une part, du transfert juridique et, d'autre part, du transfert géographique qui leur auront été proposés.

A défaut de réponse du salarié dans le délai de 7 semaines imparti, celui-ci sera considéré comme ayant accepté la proposition de transfert juridique et/ou géographique.

### **2.2.3 – DATE DE MISE EN ŒUVRE DES TRANSFERTS :**

Quelle que soit la date à laquelle le salarié aura informé la Direction des Ressources Humaines de son acceptation de la proposition qui lui a été faite, les transferts ne deviendront effectifs qu'à la date précisée dans la notification individuelle.

Il convient de préciser que le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des opérations de transferts juridiques et géographiques sera présenté au Comité Central d'Entreprise ou aux Comités

d'Entreprises des entités concernés, à l'occasion de la procédure d'information et de consultation précisée à l'article 2.2.1 du présent accord.

### **ARTICLE 2.3 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT D'UN TRANSFERT AU SEIN DU MEME BASSIN D'EMPLOI :**

Afin de prendre en considération les changements induits par un transfert « petite distance » pour les salariés concernés, la Direction de la Société THALES Air Defence leur proposera d'une part, des mesures financières d'accompagnement et, d'autre part, des aides complémentaires.

#### **2.3.1 – Période d'adaptation :**

Dans le cadre de son transfert, le salarié bénéficiera d'une période d'adaptation d'une durée maximale de trois mois, qui débutera à la date effective de prise de ses fonctions au sein de son nouvel établissement d'affectation.

Pendant cette période de trois mois, et au plus tard à son terme, l'établissement THALES Air Defence d'origine s'engage à réintégrer le salarié qui le souhaite.

Dans cette hypothèse, celui-ci bénéficiera des dispositions de la gestion active de l'emploi pour lui permettre de se repositionner professionnellement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en priorité au sein du Groupe THALES.

#### **2.3.2 – Indemnité d'allongement du temps de trajet :**

Afin de compenser l'éventuel allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail, une indemnité pourra lui être versée conformément au barème suivant :

Zones	Allongement en durée	Base de calcul	Indemnité en euros
0	Inférieur à 15 mn	180 MG	559,80 euros
1	entre 15 et 29 mn	360 MG	1.119,60 euros
2	entre 30 et 44 mn	720 MG	2.239,20 euros
3	entre 45 et 59 mn	1.080 MG	3.358,80 euros
4	entre 60 et 74 mn	1.440 MG	4.478,40 euros
5	plus de 75 mn	1.800 MG	5.598,00 euros

*La valeur du Minimum Garanti (MG) appliquée, sera celle en vigueur au jour du déménagement et payée au moment de la mutation. Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, le MG est de 3,11 euros.*

Afin que la détermination du temps d'allongement du trajet soit réalisée de façon objective, seules seront prises en considération les distances « trajet domicile/lieu de travail actuel (aller/retour) » et « trajet domicile/nouveau lieu de travail (aller/retour) » établies conformément aux outils de simulation suivants :

- « CitéFutée/RATP » ou « APTR » pour les salariés utilisant habituellement les transports en commun (l'outil de simulation le plus adapté sera privilégié),

*al*

- « Via Michelin » (rubrique « itinéraire conseillé ») pour les salariés utilisant leur véhicule personnel.

En cas de changement de moyen de transport du fait du transfert, la comparaison sera réalisée sur la base du moyen de transport utilisé par le salarié pour se rendre sur son nouveau lieu de travail.

Le versement de cette indemnité sera réalisé en une seule fois au moment du transfert effectif du salarié.

### **2.3.3 – Remboursement des frais de transport supplémentaires :**

En complément de l'indemnité d'allongement de son temps de trajet, la Société THALES Air Defence remboursera aux salariés concernés, les frais de transport supplémentaires engagés au cours des deux années suivant le transfert.

- 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% les deux premières années suivant la date effective du transfert.
- Si le salarié utilise son véhicule personnel : la Société prendra en charge le différentiel de kilomètres (sur la base du barème société en vigueur), à hauteur de 100% les deux premières années suivant la date effective du transfert.

Le remboursement de ces frais supplémentaires de transport interviendra sous forme d'avance trimestrielle réalisée auprès de chaque salarié concerné, sous réserve qu'il s'engage à présenter les justificatifs correspondants à l'avance perçue.

A la fin de chaque trimestre, le salarié remettra à la Direction des Ressources Humaines les justificatifs appropriés. A défaut, la somme « trop perçue » à titre d'avance sera retenue sur sa paie du mois suivant le trimestre écoulé.

### **2.3.4 – Déménagement du salarié :**

Si l'allongement du temps de trajet du salarié est supérieur à 75 minutes (aller/retour) et qu'il souhaite déménager pour se rapprocher de son lieu de travail, les frais de déménagement correspondants seront intégralement pris en charge par la Société THALES Air Defence.

Pour bénéficier de cette mesure, le déménagement du salarié devra intervenir dans les 12 mois qui suivront la date effective du transfert.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera des mesures suivantes dans les mêmes conditions que celles définies au chapitre 1 du présent accord pour les transferts « grande distance » :

- 1.3.2 – Aide à la recherche d'un logement
  - 1.3.3.1 – Frais de déménagement
  - 1.3.3.2 – Congé de déménagement
  - 1.3.5.2 – Indemnité de réinstallation
  - 1.3.5.3 – Prime forfaitaire d'installation
- 1.3.6 – Indemnité de double résidence



Par ailleurs, dans cette hypothèse, le salarié ne pourra plus prétendre ni au versement de l'indemnité liée à l'allongement de son temps de trajet (article 2.3.2), ni au remboursement des frais de transport supplémentaires (article 2.3.3).

Sur ce dernier point, il convient de préciser que le remboursement des frais de transport supplémentaires restera applicable au salarié au plus tard jusqu'à la date effective de son déménagement.

### **2.3.5 – Mise en place d'un système de co-voiturage :**

Les salariés qui le souhaitent peuvent organiser leurs déplacements sur leur nouveau lieu de travail dans le cadre d'un système de co-voiturage.

**2.3.5.1 – Indemnité de co-voiturage** : dans cette hypothèse, une indemnité mensuelle de co-voiturage de 50 euros bruts sera versée à la personne qui utilisera son véhicule personnel pour transporter d'autres salariés sur leur nouveau lieu de travail

A cet effet, elle devra compléter et signer un formulaire mensuel de « co-voiturage » en précisant le nom des personnes qu'elle a véhiculé (toutes les personnes co-voiturées devront également signer ce document) ainsi que la période précise au cours de laquelle le co-voiturage a effectivement été réalisé.

Cette procédure s'appliquera à tous les salariés susceptibles de pratiquer le « co-voiturage » en qualité de chauffeur, notamment en cas d'organisation entre plusieurs salariés d'un système de roulement de véhicules. Le salarié « chauffeur » étant, dans ce cas, amené à changer régulièrement.

**2.3.5.2 – Indemnités kilométriques et indemnité d'allongement du temps de trajet** : conformément aux dispositions de l'article 2.3.3 du présent accord, la Société THALES Air Defence prendra en charge les frais de transport supplémentaires engagés au cours des deux premières années suivant le transfert.

Dans le cas de mise en œuvre d'un système de roulement, l'indemnité kilométrique sera versée au seul conducteur pour la période au cours de laquelle il aura utilisé son véhicule.

Par ailleurs, la participation d'un salarié en qualité de « chauffeur » et/ou de « passager » à un dispositif de co-voiturage ne l'exclura pas de l'attribution d'une indemnité d'allongement de son temps de trajet, calculée conformément au barème prévu à l'article 2.3.2 du présent accord.

**2.3.5.3 – Assurance** : dans le cadre des contrats d'assurance habitation qu'elle souscrit, toute personne est bénéficiaire d'une assurance responsabilité civile qui couvre les tiers et donc l'ensemble des partenaires de co-voiturage (les passagers).

En cas d'accident, le chauffeur n'a donc rien à craindre du fait de sa qualité de « co-voiturier » excepté, s'il a commis une faute grave (non respect du Code de la Route).

Lorsqu'il envisage le co-voiturage, il est toutefois conseillé au chauffeur d'informer dès le départ sa compagnie d'assurance, qu'il s'agisse d'un co-voiturage habituel ou occasionnel.

En cas de nécessité de souscrire une extension de garantie, la Société THALES Air Defence prendra en charge – sur présentation de justificatifs – les frais supplémentaires de cotisations d'assurance.

**2.3.5.4 – Place de parking** : les salariés qui pratiqueront, en qualité de chauffeur, le co-voiturage bénéficieront d'une place de parking réservée sur le site de leur nouveau lieu de travail.



**2.3.6 – Mise en place d'un système de « cars-navettes » :**

Afin de faciliter leur transport sur le Site de Limours, un dispositif de « cars-navettes » sera mis en place auprès des salariés des établissements de Bagneux et Conflans-sainte-Honorine.

Une ligne de « car-navette » sera ainsi proposée avec un point de « pose/dépose » d'une part, à l'entrée de l'établissement de Bagneux et, d'autre part, à l'entrée de l'établissement de Conflans-sainte-Honorine.

Elles seront mises en place et seront donc en circulation dès la date effective de mise en œuvre des transferts de personnel.

Les modalités précises de mise en œuvre de ce dispositif (horaires, fréquence, lieux de « pose/dépose », stations d'arrêt sur les trajets « Bagneux/Limours » et « Conflans-sainte-Honorine/Limours », etc) seront portées à la connaissance du personnel concerné le plus tôt possible, afin de lui permettre de disposer du niveau d'information le plus large au cours de la période de réflexion dont il bénéficiera à compter de la date de proposition de transfert qui lui sera faite.

Par ailleurs, et afin de déterminer un mode de fonctionnement de ce système de navettes au plus près de leurs besoins et attentes, la Société THALES Air Defence réalisera une enquête auprès des salariés concernés.

Les résultats de cette enquête contribueront ainsi à adapter les modalités de mise en œuvre du système de navettes telles que les horaires, la fréquence des « ramassages », les lieux de « pose/dépose », etc.



### CHAPITRE 3

#### DISPOSITIONS COMMUNES AUX TRANSFERTS « PETITE DISTANCE » ET « GRANDE DISTANCE » :

##### ARTICLE 3.1 – DISPOSITIONS GENERALES :

##### 3.1.1 – Accès aux mesures et dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi :

Quel que soit le type de transfert proposé, les salariés concernés pourront bénéficier des mesures et dispositifs ouverts dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi, dès qu'il sera applicable, dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés des entités THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France, auxquels sera simultanément proposé un transfert juridique au sein de la Société THALES Air Defence et un transfert géographique d'un établissement à l'autre, au sein de cette société.

Tout salarié qui acceptera un transfert juridique au sein de la Société THALES Air Defence bénéficiera des mesures et dispositifs prévus dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Active de l'Emploi dès qu'il sera applicable.

Il est précisé en particulier qu'en cas de refus du transfert géographique qui lui sera proposé d'un établissement à un autre, le salarié ayant initialement accepté un transfert juridique au sein de la Société THALES Air Defence, sera prioritaire pour bénéficier des mesures et dispositifs prévus dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi.

- Pour les salariés concernés par un simple transfert géographique d'un établissement à l'autre au sein de la Société THALES Air Defence, en cas de refus de la proposition qui leur sera faite, ils bénéficieront des mesures et dispositifs de la Gestion Active de l'Emploi.

##### 3.1.2 – Définition de la notion de « famille » :

Dans le cadre de l'application du présent accord, la notion de « famille » est susceptible d'être utilisée pour déterminer les conditions d'accès des salariés concernés par un transfert, à certaines mesures ou certains dispositifs.

Sur présentation de justificatifs appropriés, sera donc prise en considération, dans l'application des mesures du présent accord, la « famille » constituée du salarié et de son conjoint (marié, pacsé ou vivant maritalement) ainsi que des personnes à charge fiscalement.

Dans le cas où le salarié présente une situation différente par rapport à cette configuration, celle-ci sera examinée par la Direction des Ressources Humaines et/ou la Commission de Suivi des transferts (au choix du salarié).

Cet examen pourra conduire à décider d'adapter pour le salarié concerné, à titre dérogatoire, les conditions d'attribution ou les modalités d'application d'une mesure du présent accord.

##### ARTICLE 3.2 – STRUCTURE D'ACCUEIL DES SALARIES TRANSFERES :

Afin de faciliter l'intégration des salariés transférés, une structure d'accueil sera mise en place sur leur nouveau site d'affectation.

Cette structure d'accueil, dont les missions seront assumées par le Service Ressources Humaines local, permettra de diriger les salariés concernés vers les structures d'aides dédiées :

- à la recherche d'un logement,
- à la recherche d'un établissement scolaire,
- aux démarches administratives,
- à l'assistance du conjoint dans sa recherche d'emploi.

Elle sera également en charge d'informer chaque salarié, dès son arrivée, du statut collectif qui lui sera applicable, des règles de vie et de travail sur le site, etc.

### **ARTICLE 3.3 – AIDE A L'ACHAT D'UN VEHICULE :**

Pour les salariés qui le souhaitent, une aide pourra leur être proposée pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur son nouveau lieu de travail. A titre dérogatoire, cette aide pourra aussi être utilisée pour l'achat ou à la remise en état d'un second véhicule.

D'un montant maximum de 10.000 euros (pour 1 ou 2 véhicules), elle sera versée après étude de la demande exprimée par le salarié et accord de la Direction des Ressources Humaines. Elle sera remboursable par prélèvements sur paie, sur une période de 36 mois maximum.

En cas d'impossibilité ou de difficultés pour le salarié d'envisager un remboursement total sur une période de 36 mois, celle-ci pourra être prolongée d'une durée de 12 mois. En tout état de cause, la période de remboursement ne pourra en aucun cas excéder une durée de 48 mois.

Les salariés concernés par un transfert et qui souhaitent bénéficier de cette aide, devront formuler leur demande dans les 12 mois qui suivront la date effective du transfert. Au terme de ce délai de 12 mois, cette mesure ne sera plus applicable.

### **ARTICLE 3.4 – POSSIBILITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL :**

#### **3.4.1 – Principes généraux :**

La Direction de la Société THALES Air Defence souhaite prendre en considération les conséquences des opérations de transfert réalisées dans le cadre des regroupements d'activités prévus au sein des Business Lines « Services Clients » et « Surface Radars », sur l'organisation personnelle actuelle des salariés concernés.

A cet effet, un aménagement du temps de travail sur 4 jours pourra être accordé aux salariés qui le souhaitent, en accord avec leur responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines.

Dans cette hypothèse, l'organisation du temps de travail du salarié sur 4 jours devra lui permettre d'assumer le travail habituellement réalisé en 5 jours. Cette organisation sera librement définie, sur la semaine (du lundi au vendredi), entre le salarié et son responsable hiérarchique. Sans que cette liste soit exhaustive, elle pourra consister, par exemple, en un aménagement du temps de travail :

- du lundi au jeudi inclus, le vendredi étant non travaillé,
- du lundi midi au vendredi midi, les lundi matin et vendredi après-midi étant non travaillés

Cette possibilité sera ouverte pendant une durée maximale de 24 mois à compter de la date de transfert effectif. Au terme de cette période, le salarié reprendra normalement son activité sur 5 jours.

Toutefois, en fonction de la situation individuelle des salariés concernés et après accord de leur responsable hiérarchique et de la Direction des Ressources Humaines, un aménagement du temps de travail sur 4 jours pourra être prolongé au-delà de 24 mois.

Les modalités de mise en œuvre d'un aménagement du temps de travail seront formalisées pour chaque salarié concerné par l'établissement d'un avenant à leur contrat de travail.

Afin d'éviter toute ambiguïté, cet avenant devra être renouvelé en cas de prolongation au-delà de 24 mois de la période d'aménagement du temps de travail.

### **3.4.2 – Salariés concernés :**

Seuls les salariés concernés par l'un des transferts suivants, et qui choisiront de ne pas déménager à proximité de leur nouveau lieu de travail, pourront bénéficier des dispositions précisées à l'article 3.4.1 du présent accord :

- Transferts de Bagneux à Fleury-les-Aubrais,
- Transferts de Bagneux à Rouen-Ymare,
- Transferts de Massy à Fleury-les-Aubrais,
- Transferts de Conflans-sainte-Honorine à Limours.

En revanche, les salariés concernés par l'un de ces transferts et qui opteront pour un déménagement à proximité de leur nouveau lieu de travail, ne pourront pas bénéficier de ces dispositions.

### **3.4.3 – Temps partiel :**

En accord avec leur responsable hiérarchique, l'accès des salariés concernés par un transfert, quel qu'il soit, aux dispositions de l'Accord « Temps Choisi » du 30 juillet 1999, sera facilité.

### **ARTICLE 3.5 – EXAMEN DES SITUATIONS INDIVIDUELLES ET DES CONTRAINTES ASSOCIEES :**

D'une façon générale, la Direction examinera les demandes particulières susceptibles d'être formulées par des salariés concernés par un transfert, compte tenu de leur situation individuelle et des conséquences induites par un changement de lieu de travail.

Il s'agira notamment de prendre en considération les spécificités et les contraintes générées notamment par les situations suivantes :

- Prise en charge des frais de déménagement en cas de déménagement différé ou partiel pour prendre en compte la fin d'année scolaire.
- Situation des familles recomposées.
- Prise en charge, sur présentation de justificatifs appropriés, des frais supplémentaires en cas de garde d'enfant prolongée du fait du transfert, à hauteur de 100% de la différence la première année et de 50% de la différence la deuxième année.



**ARTICLE 3.6 – TRANSFERT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL :**

**3.6.1 – DELEGUES DU PERSONNEL ET MEMBRES DU COMITE D'ETABLISSEMENT :**

Afin de prendre en considération les mandats de représentants du personnel susceptibles d'être exercés par certains salariés concernés par les regroupements d'activités prévus au sein des Business Lines « Services Clients » et « Surface Radars », les dispositions suivantes leur seront applicables :

- **Délégués du Personnel** : les salariés concernés perdront leur mandat de délégué du personnel du fait de leur transfert au sein d'un autre établissement de la Société THALES Air Defence.

S'ils le souhaitent, ils pourront continuer à assister aux réunions de « Délégués du Personnel » de leur nouvel établissement d'affectation jusqu'à la date de fin du mandat qu'ils assumaient initialement. Le temps passé en réunion devra être affecté sur un numéro d'imputation qui leur sera communiqué à cet effet.

En revanche, la perte de leur mandat de délégué du personnel, entraînera la perte des prérogatives qui y sont attachées et notamment du crédit d'heures de délégation dont ils bénéficiaient à titre légal et/ou conventionnel.

- **Membres du Comité d'Etablissement** : les salariés concernés perdront leur mandat de membre du comité d'établissement du fait de leur transfert au sein d'un autre établissement de la Société THALES Air Defence.

S'ils le souhaitent, ils pourront continuer à assister aux réunions du Comité d'Etablissement de leur nouvel établissement d'affectation jusqu'à la date de fin du mandat qu'ils assumaient initialement. Le temps passé en réunion devra être affecté sur un numéro d'imputation qui leur sera communiqué à cet effet.

En revanche, la perte de leur mandat de délégué du personnel, entraînera la perte des prérogatives qui y sont attachées et notamment du crédit d'heures de délégation dont ils bénéficiaient à titre légal et/ou conventionnel.

Dans l'hypothèse où les élections professionnelles « Délégués du Personnel » et « Comité d'Etablissement » sont organisées avant la fin du mandat initialement assumé par les salariés ayant fait l'objet d'un transfert, et si ces salariés ne sont pas investis d'un nouveau mandat au titre de ces élections professionnelles, la protection dont ils bénéficiaient se poursuivra jusqu'à son terme légal initial.

**3.6.2 – MEMBRES DU COMITE D'HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :**

Les salariés concernés perdront leur mandat de membre du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (C.H.S.C.T) du fait de leur transfert au sein d'un autre établissement de la Société THALES Air Defence.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, la date de transfert effectif des salariés concernés correspondra à la date de fin du mandat de membre du C.H.S.C.T. qu'ils exerçaient au sein de leur établissement d'origine.

A compter de cette date, ils continueront à bénéficier de la protection légale attachée à leur mandat pendant une durée de six mois.

OS MB BK MT

## CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS GENERALES :

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

Le présent accord concerne tous les établissements français de la Société THALES Air Defence S.A. En revanche, les éventuelles filiales de la Société THALES Air Defence S.A. n'entrent pas dans le champ d'application.

### ARTICLE 4.2 – SALARIES BENEFICIAIRES :

Tous les salariés liés par un contrat de travail à la Société THALES Air Defence S.A. peuvent bénéficier des mesures et dispositifs prévus par le présent accord dès lors qu'ils sont concernés par les regroupements d'activités prévus au sein des Business Lines « Services Clients » et « Surface Radars » conformément aux informations et consultations auxquels ils donneront lieu au cours de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 6 février 2006.

### ARTICLE 4.3 – DUREE DE L'ACCORD :

Préalablement à sa signature, le présent accord a fait l'objet d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise de la Société THALES Air Defence au cours de sa réunion du 6 février 2006.

Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2007.

Les parties conviennent de se rencontrer six mois avant cette échéance pour négocier, si nécessaire, les termes d'un nouvel accord. A défaut de signature d'un accord s'y substituant, le présent accord prendra fin au terme convenu, soit au 31 décembre 2007.

### ARTICLE 4.4 – COMMISSIONS DE SUIVI DES TRANSFERTS :

Afin d'assurer le suivi des transferts engagés dans le cadre des regroupements d'activités prévus au sein des Business Lines « Services Clients » et « Surface Radars » et, en particulier, de veiller à l'application des dispositions du présent accord d'entreprise, des commissions de suivi seront constituées, d'une part, au sein des établissements dits « d'accueil » (Limours, Rouen Ymare et Fleury-les-Aubrais) et, d'autre part, au niveau de l'entreprise.

#### 4.4.1 – COMMISSIONS LOCALES :

Une commission locale de suivi sera constituée dans chacun des établissements dits de « départs » et « d'accueil » du personnel transféré, soit au sein des établissements THALES Air Defence de Bagneux, Conflans-sainte-Honorine, Limours, Rouen Ymare et Fleury-les-Aubrais.

Elles seront composées :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord représentée au sein de l'établissement,
- de représentants de la Direction des Ressources Humaines.

el jms hc mt

Elles se réuniront en « séance ordinaire » une fois par mois à compter de la date à laquelle les lettres d'information individuelles auront été adressées aux salariés concernés par un transfert.

Elles pourront par ailleurs se réunir à tout moment, en « séance extraordinaire », à la demande soit d'une organisation syndicale, soit de la Direction de l'établissement en cas de situation d'urgence, ne permettant pas d'attendre la tenue de la prochaine réunion « ordinaire ».

Au cours de ses réunions, les commissions de suivi des transferts seront chargées :

- d'assurer un suivi qualitatif et quantitatif de mise en œuvre des opérations de transferts,
- de veiller à la bonne application des mesures et dispositifs du présent accord,
- de traiter les éventuels situations et/ou cas particuliers qui lui seront présentés.

Par ailleurs, un reporting spécifique sera réalisé pour les salariés identifiés conformément aux dispositions des articles 3.1.2 et 3.5 du présent accord (chapitre 3). Seules les informations pour lesquelles les salariés concernés auront donné un accord préalable, figureront dans ce reporting.

Chaque réunion qu'elle soit « ordinaire » ou « extraordinaire », donnera lieu à l'établissement d'un compte-rendu par la Direction des Ressources Humaines de la Division Systèmes Aériens.

#### 4.4.2 – COMMISSION CENTRALE :

Une commission centrale de suivi sera constituée au niveau de l'entreprise THALES Air Defence afin d'assurer un suivi consolidé des opérations de transfert réalisées.

Elle sera composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- d'un représentant désigné par le Comité d'Entreprise des Sociétés THALES Air Traffic Management, THALES Raytheon Systems et THALES Naval France,
- de représentants de la Direction des Ressources Humaines de la Division Systèmes Aériens.

Elle se réunira en « séance ordinaire » une fois par mois à compter de la date à laquelle les lettres d'information individuelles auront été adressées aux salariés concernés par un transfert.

Elle pourra par ailleurs se réunir à tout moment, en « séance extraordinaire », à la demande soit d'une organisation syndicale, soit de la Direction de la Société THALES Air Defence en cas de situation d'urgence, ne permettant pas d'attendre la tenue de la prochaine réunion « ordinaire ».

Au cours de ses réunions, la commission de suivi des transferts sera chargée :

- d'assurer un suivi qualitatif et quantitatif de mise en œuvre des opérations de transferts,
- de veiller à la bonne application des mesures et dispositifs du présent accord,
- de traiter les éventuels situations et/ou cas particuliers qui lui seront présentés.

Par ailleurs, un reporting spécifique sera réalisé pour les salariés identifiés conformément aux dispositions des articles 3.1.2 et 3.5 du présent accord (chapitre 3). Seules les informations pour lesquelles les salariés concernés auront donné un accord préalable, figureront dans ce reporting.


Chaque réunion qu'elle soit « ordinaire » ou « extraordinaire », donnera lieu à l'établissement d'un compte-rendu par la Direction des Ressources Humaines de la Division Systèmes Aériens.

af mg ar mt

**ARTICLE 4.5 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE :**

Conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines en 5 exemplaires originaux à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre et en 1 exemplaire original au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Bagneux en 13 exemplaires originaux, le 7 février 2006.

  
**Pour la Direction de la Société THALES Air Defence, Monsieur Philippe MONTEL, Directeur du Développement Social de la Division Systèmes Aériens, agissant par délégation du Président Directeur Général de la Société THALES Air Defence.**

**Pour les organisations syndicales :**

**CFDT** représentée par Monsieur Michel TALON

**CFE-CGC** représentée par Monsieur Hervé CHABORD

**CFTC** représentée par Monsieur Michel BERNELLE

**CGT** représentée par Monsieur Alain CULNARD

**FO** représentée par Madame Odile SISSLER

**SUPPer** représentée par Monsieur Claude DELECHERE

