

LAND & JOINT SYSTEMS

Rue Gynemer - BP 55
78283 Guyancourt Cedex
FRANCE
Tél. : +33 (0) 1 30 96 70 00
Fax : +33 (0) 1 30 96 75 50

ACCORD SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DEMENAGEMENT DE THALES OPTRONIQUE SA VERS ELANCOURT

Handwritten signatures and initials:
UN H
CP
J. TH
ca gm

PREAMBULE :

La Direction de Thales Optronique SA et les organisations syndicales ont engagé une négociation ayant pour objet de définir les dispositions communes d'accompagnement du projet de déménagement afin de faciliter et accompagner les changements de conditions de travail et minimiser les conséquences sur la vie personnelle et professionnelle des salariés. A ce titre, les contrats de travail et le statut collectif des salariés concernés demeurent inchangés.

Ainsi, le présent accord définit les mesures destinées à accompagner le déménagement des salariés de THALES OPTRONIQUE SA du site de Guyancourt : rue Guynemer – 78280 Guyancourt, vers le site d'Elancourt : 2 avenue Gay-Lussac –78990 Elancourt , qui aura lieu de décembre 2007 à juin 2008.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de THALES OPTRONIQUE SA présents à la date de signature du présent accord et dont le contrat de travail est antérieur à cette date.

2. INFORMATION

2.1. INFORMATION COLLECTIVE :

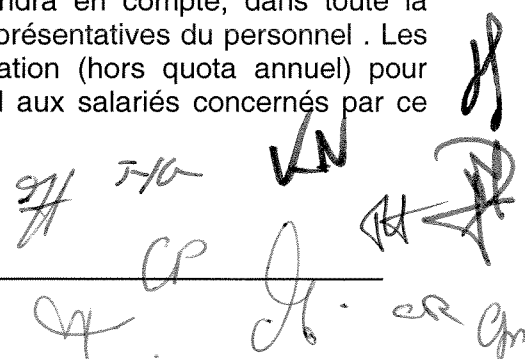
Conformément aux principes posés par l'article L.432-1 du Code du travail, les instances représentatives du personnel compétentes (CE et CHS-CT) sont informées et consultées préalablement au projet de déménagement, dans le cadre des prérogatives qui leur incombent en application des dispositions du Code du travail.

2.2. INFORMATION INDIVIDUELLE :

A l'occasion de la présentation du projet de déménagement aux représentants du personnel, chaque manager pourra informer chacun des collaborateurs concernés, tant sur le projet de déménagement que sur ses conditions de mise en œuvre, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

En tout état de cause, à l'issue des procédures d'information, une information individuelle sera mise en œuvre auprès de chaque salarié concerné par le présent projet de déménagement.

Cette information prendra la forme d'une notification individuelle écrite précisant notamment le futur lieu de travail (adresse exacte, bâtiment, étage, numéro de bureau) et la date prévisionnelle du déménagement, les conditions de déménagement et les modalités d'accompagnement. Les principes d'accompagnement du déménagement seront également transmis au salarié à cette occasion. En cas de modification de ces informations, une nouvelle notification sera remise au salarié avant son déménagement. Le projet d'implantation prendra en compte, dans toute la mesure du possible, les mesures formulées par les instances représentatives du personnel . Les organisations syndicales disposeront de deux heures d'information (hors quota annuel) pour présenter les dispositions retenues dans le cadre de cet accord aux salariés concernés par ce projet.

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'gff', 'F-10', 'VN', 'CP', 'Jb', 'er', and 'gpm'.

3. ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET

3.1. PRINCIPE DE L'INDEMNISATION

Il est convenu le principe d'une indemnisation forfaitaire compensant l'éventuel allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaires des salariés devant se rendre sur leur nouveau lieu de travail d'Elancourt. Cette indemnisation couvrira l'écart constaté entre le domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail sur la base des transports en commun ou sur celle de l'utilisation du véhicule personnel, dans les conditions définies ci-dessous.

Cette mesure est applicable aux salariés concernés par un décompte du temps de travail en heures ou en jours et exclut par conséquent les Cadres Dirigeants, au sens de la législation de la durée du travail (article L.212-15-1 du Code du travail).

3.2. INDEMNISATION DE L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET :

Une indemnité forfaitaire sera versée au salarié justifiant d'un allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail sur la base d'une comparaison calculée entre les temps de trajet théoriques domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail, aller et retour. Cette simulation sera réalisée pour tous les salariés utilisant habituellement les transports en commun ou leur véhicule personnel, avec les données fournies par l'analyse de la Société « Entreprises & Mobilité Services », qui établira une base de données pour l'ensemble des salariés.

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

Cette simulation réalisée par la société EMS calculera pour chaque salarié utilisant habituellement la voiture le temps de trajet et le nombre de kilomètres parcourus entre le domicile et le site actuel, le temps de trajet et le nombre de kilomètres parcourus entre le domicile et le site futur, et les différentiels de temps de trajet en voiture et de kilomètres entre le site actuel et le site futur.

Pour les salariés utilisant habituellement les transports en commun, la simulation sera réalisée par la société EMS grâce à un logiciel de recherche du plus court chemin qui permet de calculer des temps de trajet à l'heure de pointe du matin. Les modalités de calcul se fera de l'adresse du salarié (ou autre) à l'adresse du site de destination : 2 avenue Gay-Lussac -78990 Elancourt.

La DRH pourra être saisie afin d'apprécier le différentiel de l'allongement du temps de trajet entre domicile / ancien lieu de travail et domicile / nouveau lieu de travail, lorsque le salarié considère que la simulation est significativement différente ($\geq 30\%$). Ainsi, dans les trois semaines qui suivent le déménagement, le salarié estimant que cette simulation ne reflète pas la réalité de son temps de trajet supplémentaire, fera alors une auto-déclaration auprès de la DRH. Sauf dans la situation où cette appréciation du temps de trajet supplémentaire serait contestée par la DRH, cette auto-déclaration servira de référent de base à l'indemnisation. En cas de contestation, cette dernière sera portée devant la Commission de suivi. La DRH pourra être également saisie afin d'examiner toute autre situation particulière.

En cas de changement de moyen de transport habituel en raison du déménagement vers Elancourt, cette simulation sera réalisée sur la base du moyen de transport utilisé par le salarié pour se rendre sur son nouveau lieu de travail.

Les salariés bénéficieront d'une période d'ajustement de 3 mois, à compter de la date effective de déménagement, pour modifier leur mode de transport initial. L'indemnité forfaitaire sera alors recalculée en conséquence.

Handwritten signatures and initials: JH, JLG, WN, CR, Gm, and others.

3.3. CALCUL DE L'INDEMNISATION :

L'indemnité globale et forfaitaire est calculée en fonction des sujétions nouvelles liées à l'allongement du temps de trajet sur la base du montant minimum garanti (MG) à la date du changement de lieu de travail effectif, dans les conditions suivantes :

Allongement temps trajet Aller/Retour par tranche	MG	Montant forfaitaire en Euros *
De 10 à 15 min	180	577.80
De 16 à 20 min	233	747.93
De 21 à 25 min	286	918.06
De 26 à 30 min	339	1088.19
de 31 à 35 min	392	1258.32
de 36 à 40 min	445	1428.45
de 41 à 45 min	498	1598.58
de 46 à 50 min	551	1768.71
de 51 à 55 min	646	2073.66
de 56 à 60 min	741	2378.61
de 61 à 65 min	836	2683.56
De 66 à 70 min	931	2988.51
De 71 à 75 min	1105	3547.05
De 76 à 80 min	1279	4105.59
Au-delà de 80 min	1453	4664.13

- **MG = 3,21 euros au 1^{er} juillet 2007**

Les salariés dont l'allongement de leur temps de trajet Aller / Retour est de 1 à 9 minutes, recevront une indemnité forfaitaire de 160 €, en un versement unique qui interviendra à l'occasion de la paye du mois suivant la date effective du changement de lieu de travail.

3.4. MODALITES DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE :

L'indemnité définie au barème ci dessus fera l'objet d'un versement par tiers sur une période de 12 mois.

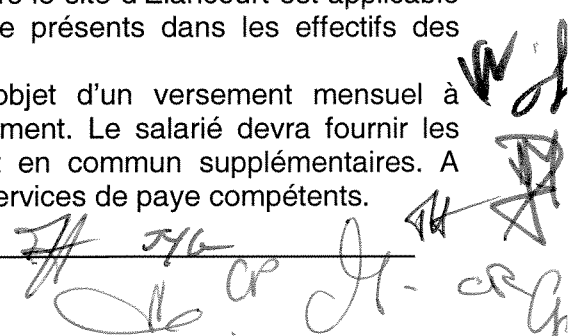
Le premier versement interviendra à l'occasion de la paye du mois suivant la date effective du changement de lieu de travail. Les autres versements seront effectués au terme des deux semestres suivants.

Les indemnités visées au 3.3 revêtent le caractère de dommages et intérêts et ne seront pas soumises au paiement des cotisations sociales ni assujetties à l'impôt sur le revenu des salariés, conformément à la législation en vigueur à la date des versements.

4. INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT SUPPLEMENTAIRES :

Au-delà des salariés actifs des sociétés concernées, l'indemnisation complémentaire des frais de transport supplémentaires engendrés par le déménagement vers le site d'Elancourt est applicable aux apprentis et salariés titulaires d'un contrat en alternance présents dans les effectifs des sociétés avant le changement de lieu de travail.

Pour ce personnel, les présentes indemnisations feront l'objet d'un versement mensuel à l'occasion de la paye suivant la date effective du déménagement. Le salarié devra fournir les justificatifs nécessaires au versement des frais de transport en commun supplémentaires. A défaut, il sera retenu le mode de transport habituel connu des services de paye compétents.



RAPPEL : Les salariés bénéficieront d'une période d'ajustement de 3 mois, à compter de la date effective de déménagement, pour modifier leur mode de transport initial. L'indemnité forfaitaire sera alors recalculée en conséquence.

4.1. INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN SUPPLEMENTAIRES :

En complément de l'indemnité d'allongement du temps de trajet, la Société prendra en charge le différentiel des frais supplémentaires de carte orange ou Pass Navigo revenant à la charge du salarié à la suite de la nécessité de se rendre sur son nouveau lieu de travail situé dans une zone plus éloignée que celle du lieu de travail initial, sur une période de 2 ans dans les conditions suivantes :

- 100% des coûts de transport en commun supplémentaires la première année (base 12 mois)
- 100% des coûts de transport en commun supplémentaires la seconde année (base 12 mois).

4.2. INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT INDIVIDUEL SUPPLEMENTAIRES :

La Société prendra en charge le différentiel de kilomètres, calculé sur la base du barème du Groupe THALES en vigueur, sur une période de 2 ans dans les conditions suivantes :

- 100% la première année (base 12 mois)
- 100% la deuxième année (base 12 mois)

Afin de tenir compte de la spécificité de chaque trajet, le calcul du différentiel de distances entre domicile-lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail sera établi conformément à l'outil de simulation « VIA MICHELIN » (rubrique « itinéraire conseillé »), et sera plafonné à 24 km (distance entre les deux sites A/R).

Pour cette indemnisation, chaque salarié devra établir une note de frais mensuelle.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés affectés sur un site client et/ou bénéficiant des indemnités de site.

5. AIDE AU DEMENAGEMENT :

Dès lors qu'un salarié souhaite déménager son lieu de résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail, les frais de déménagement seront pris en charge par la société, pour les déménagements postérieurs au 1^{er} juillet 2007 dans les conditions suivantes :

- le déménagement devra intervenir au cours d'une période de 24 mois maximum à compter de la date effective du changement de lieu de travail ;
- le temps de trajet aller et retour du salarié doit être supérieur à 60 minutes ;
- le temps de trajet domicile/lieu de travail devra être réduit d'au moins 30 minutes.

Sous réserve de respecter ces conditions, le paiement se fera sur présentation de trois devis (acceptation du moins disant par priorité) ainsi que d'un justificatif de nouvelle résidence.

Le versement des frais de déménagement se substituera aux autres versements devant intervenir, tant au titre de l'allongement du temps de trajet que de l'indemnisation des frais de transport supplémentaires.

La Commission de suivi pourra connaître des situations particulières pouvant justifier une aide au déménagement, bien que ne répondant pas à l'ensemble des critères énoncés.

Handwritten signatures and initials: *KN*, *CP*, *J.*, *CP*, *CP*.

6. INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DE DEMENAGEMENT :

En complément des frais de déménagement visés ci-dessus, la société versera une indemnisation complémentaire globale et forfaitaire couvrant tous les désagréments occasionnés par un déménagement de la résidence principale, afin de réduire l'éloignement du salarié de son nouveau lieu de travail.

Le montant de cette indemnisation est fixé à **3 000** euros.

Le salarié devra justifier de son nouveau lieu de résidence principale pour percevoir la présente indemnisation complémentaire à l'aide au déménagement.

Enfin, les salariés concernés par cette mesure bénéficieront également d'une absence autorisée de deux jours ouvrés pour effectuer les démarches administratives nécessaires au changement d'établissement scolaire. Cette absence autorisée payée, qui s'ajoute aux dispositions sociales du Groupe THALES portant sur le même objet, pourra le cas échéant être prise par demi-journées.

7. MESURES SPECIFIQUES A LA MOBILITE :

Dès la conclusion du présent accord, l'organisme collecteur 1% logement ou le Comité d'entreprise informera et mettra à la disposition des salariés concernés les différents dispositifs suivants d'aide à la mobilité géographique, avec les différentes conditions d'attribution :

- financement des cautions (Avance locapass)
- financement des dépôts de garantie en cas de location (Garantie locapass)
- mobili-pass permettant une assistance au logement et à l'installation (résiliation des contrats de location, recherche de logements, assistance aux inscriptions scolaires ...)
- prêts à l'acquisition d'un logement

La direction s'engage à apporter le support nécessaire afin d'appuyer le cas échéant le côté prioritaire des demandes auprès des organismes collecteurs 1%.

8. ACQUISITION D'UN VEHICULE OU REMISE EN L'ETAT D'UN VEHICULE :

Les personnes transférées pourront bénéficier, dès signature de l'accord, sur justificatif, d'une avance sur salaire d'un montant maximum de 10.000 euros, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, dans la limite de 10% du salaire brut mensuel, pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le transfert.

Si au terme des 36 mois, en raison du plafond de remboursement, l'avance n'était pas totalement remboursée, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à extinction de la dette.

En cas de départ de la société avant le remboursement intégral de l'avance sur salaire consentie, les montants restant dus à cette date seront retenus sur le solde de tout compte.

En outre, l'augmentation éventuelle pour certains salariés des distances de trajet est statistiquement un facteur de risque routier supplémentaire. Il sera par conséquent organisé chaque année, en association avec les CHSCT et en coordination avec la Sécurité Routière des Yvelines, une campagne d'information et de sensibilisation des salariés aux risques de la route ainsi qu'une action de vérification des points essentiels de sécurité des véhicules personnels utilisés pour se rendre sur le site d'Elancourt.

Une prime de 1.500 euros sera versée au salarié pour tout achat d'un véhicule propre.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "KV", "CR", and "Gm".

9. INCITATION AU CO-VOITURAGE :

Une indemnité mensuelle de co-voiturage d'un montant brut de 30 euros par personne transportée (à l'exception du conjoint marié ou pacsé ou concubin) sera versée à tout salarié qui s'inscrit dans une pratique de co-voiturage. Afin de tenir compte des éventuelles successions de véhicules utilisés pour transporter les mêmes personnes, le salarié devra justifier la pratique du co-voiturage en qualité de conducteur au moins 1 semaine dans le mois considéré.

Un formulaire de co-voiturage devra être rempli, précisant l'identité des personnes transportées ainsi que la période de co-voiturage.

En outre, pour encourager le co-voiturage, tous les salariés volontaires pour transporter d'autres salariés ou être transportés pourront s'inscrire auprès des services ressources humaines.

Les salariés qui participent au système de co-voiturage bénéficieront également des indemnités prévues pour l'allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaire sur la base de l'utilisation d'un véhicule personnel.

Enfin, les salariés qui pratiquent le co-voiturage bénéficieront d'une place de parking réservée.

Il est recommandé aux conducteurs d'informer leur compagnie d'assurance de la pratique du co-voiturage pour se rendre à son lieu de travail. En cas de nécessité de souscrire une garantie supplémentaire pour couvrir d'éventuelles responsabilités liées au co-voiturage, la Direction prendra en charge les frais supplémentaires de cotisations d'assurance, sur présentation d'un justificatif, et sous réserve que le salarié s'engage dans une pratique régulière du co-voiturage.

10. AIDE A L'OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE

Dès la signature de l'accord et jusqu'à trois mois suivant la date effective du déménagement, les salariés non titulaires du permis de conduire, pourront bénéficier d'une participation de la société, en vue de l'obtention du permis de conduire, à hauteur de 50% des frais engagés dans la limite de 1.000 euros.

Le coût du permis de conduire dans cette même période sera intégralement remboursé aux salariés justifiant d'un handicap.

Cette indemnité sera versée sur présentation d'une facture détaillée justifiant du paiement.

11. DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES SALARIES PRESENTANT UN HANDICAP

La simulation de l'allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail sera réalisée pour les salariés utilisant les transports en commun et justifiant d'un handicap reconnu par la Maison départementale des travailleurs handicapés (MDTH) sur la base du parcours le plus adapté au handicap du salarié, quelles que soient la durée ou la distance retenues (référence EMS).

Ces salariés bénéficieront également d'une majoration de l'indemnité d'allongement du temps de trajet visée à l'article 2.2. d'un montant global et forfaitaire de 250 euros.

Les salariés dont le handicap entraîne une réduction de la mobilité et utilisant leur véhicule personnel auront une place de parking réservée à leur usage exclusif.

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "KN"
 - Middle left: "JY"
 - Middle left: "CP"
 - Middle left: "GTH"
 - Middle left: "CR"
 - Bottom right: "Gpm"
 - Middle right: "GTH"
 - Middle right: "CP"
 - Middle right: "GTH"
 - Middle right: "CR"
 - Middle right: "Gpm"

La structure Mission Insertion du Groupe THALES apportera son expérience et sa contribution pour accompagner les salariés handicapés dans leurs conditions de transport personnelles pour se rendre sur le nouveau site d'Elancourt (achat d'un véhicule adapté, adaptation d'un véhicule au handicap du salarié...)

La commission emploi handicap sera associée au suivi des dossiers individuels présentés.

12. EXAMEN DES SITUATIONS JUSTIFIANT DE CONTRAINTES PARTICULIERES :

En cas d'allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à 60 minutes, des Chèques Emploi Services Universels pourront être délivrés, dans la limite d'un plafond de 100 euros par mois, afin de couvrir les frais supplémentaires de garde d'enfant en étude surveillée ou garde périscolaire pendant les 24 mois qui suivent la date effective du déménagement, et sur présentation de justificatifs.

Des démarches visant à la présence d'une crèche inter-entreprise seront en outre initiées dès 2008.

Les salariés étant confrontés à des problématiques particulières, tenant notamment à une nouvelle organisation de leur vie personnelle au vu d'un accroissement substantiel des temps de trajet, pourront bénéficier de dérogations pour accéder ou sortir du site d'Elancourt en dehors des horaires d'ouverture et de fermeture de leur société. En tout état de cause, ces dérogations ne permettront pas d'arriver avant 7h le matin ou de partir après 20h30.

13. REFUS DU CHANGEMENT DE LIEU DE TRAVAIL :

Des démarches de repositionnement sur un emploi plus proche du domicile seront engagées prioritairement au sein du Groupe THALES pour tout salarié volontaire qui serait amené à refuser le changement de ses conditions de travail, en raison d'un allongement du temps de trajet jugé trop contraignant pour sa vie personnelle.

La Direction des Ressources Humaines informera, le cas échéant en anticipation du déménagement, ces salariés de tout poste ouvert et les accompagnera dans leur démarche de candidature. En cas de besoin, les formations nécessaires seront mises en œuvre et, à ce titre, la Direction s'engage à majorer de 20% les heures de formations acquises au titre du DIF et utilisées dans ce cadre.

En l'absence de repositionnement interne avant le déménagement, les démarches de mobilités se poursuivront à partir du nouveau lieu de travail. Un plan d'actions individualisées sera alors établi entre le salarié, la Direction des Ressources Humaines et Forum Opportunités en vue de concrétiser une mobilité. Un point régulier sera effectué auprès de la Commission de suivi.

14. COMMISSION DE SUIVI :

Une commission de suivi du déménagement, composée de manière paritaire des organisations syndicales signataires, d'un membre élu du CHSCT et de la Direction, se réunira à l'issue du déménagement afin de faire un premier bilan des conditions de déménagement des salariés. Ce bilan pourra également inclure un premier retour d'expérience des salariés sur les nouvelles conditions de travail au sein du site d'Elancourt.

La Commission de suivi pourra également être saisie des difficultés particulières rencontrées par des salariés pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.

Handwritten signatures and initials: CP, JY, JH, CR, Cpm, and others.

15. DISPOSITIONS FINALES :

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la Société THALES Optronique SA et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

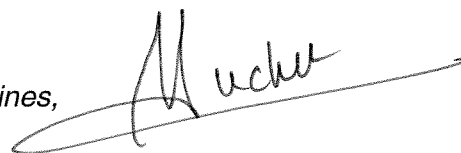
Le présent accord, qui a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du Comité d'Entreprise, est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et ne pourra faire l'objet d'aucune reconduction tacite. Il pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L 132.7 du code du travail, sans préavis.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord et déposé par la Direction, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

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

Fait à Guyancourt en 10 exemplaires, le 3 décembre 2007

Pour la Société THALES OPTRONIQUE SA,
Monsieur Thierry HUCHET, Directeur des Ressources Humaines,



Pour la CFDT,
Monsieur Jean Marc CASTEX



Monsieur Jean Michel DELBRASSINE



Pour la CFE-CGC,
Monsieur Jacques LOOSFELT



Monsieur Pascal ROCHE



Pour la CFTC,
Monsieur Jean Yves GALLET



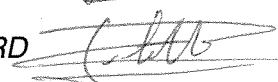
Madame Christine PEIGNEN



Pour la CGT,
Madame Catherine BECQUEY



Monsieur Christian REBILLARD



Pour FO,
Monsieur Luc JONET



Pour SUPPER,
Monsieur Nicolas KUHAR

