

**GBU AVS**

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

**GBU DMS**

Thales DMS France SAS  
UMS SAS

**GBU LAS**

Thales LAS France SAS

**GBU SIX**

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

**GBU ESPACE**

Thales Alenia Space SAS  
Thales Seso SAS

**GBU DIS**

Thales DIS France  
Thales Digital Factory

**Entités Corporate**

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

## ANNEXE 2 – Mesures d'accompagnement de la mobilité interne en situation de GAE

<b>DEMEGEMENT</b>	<p>Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe.</p> <p>Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF).</p> <p>Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non-paiement d'indemnité de double résidence)</p> <p>Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf convention sociale)</p>
<b>VOYAGE DE RECONNAISSANCE</b>	<p>(salarié et sa famille)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Frais de voyage</b> : avion AR ou train, parking ou transfert, 5 jours maximum de location de voiture OU Remboursement d'indemnités kilométriques + péage sur justificatifs</li> <li>- <b>Frais d'hébergement</b> : 6 nuits + petits déj. + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25MG/nuits pour un couple+10MG/nuits par pers supplémentaire+5MG/pers par repas)</li> <li>- <b>Frais de garde d'enfant</b> : remboursement après accord DRH sur justificatif</li> </ul>
<b>AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES</b>	<p>Le responsable emploi étudie avec le salarié les besoins en matière de logement, donne toutes les infos relatives au parc locatif, met en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière.</p> <p>L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur</p>
<b>PRIME D'INSTALLATION</b>	<p>Variable selon la situation de famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Célibataire : 1 950 fois le MG</li> <li>Marié ou concubin : 2 500 fois le MG</li> <li>Marié + 1 ou 2 enfants : 3 300 fois le MG</li> <li>Parent isolé + 1 ou 2 enfants : 3 300 fois le MG</li> <li>Marié + 3 enfants : 3 500 fois le MG</li> <li>Parent isolé + 3 enfants : 4 200 fois le MG</li> <li>Marié +4 enfants ou + : 4 300 fois le MG</li> <li>Parent isolé + 4 enfants : 4 500 fois le MG</li> </ul>
<b>INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE</b>	<p>Dans l'attente d'un déménagement définitif, les frais de location sont pris en charge pendant une durée de 6 mois maximum par l'unité d'accueil.</p> <p>Si installation définitive directe mais que le salarié a encore à charge son logement d'origine, l'unité d'accueil rembourse les frais de location ou l'équivalent en remboursement d'emprunt pendant une période maximale de 3 mois.</p>
<b>AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT</b>	<p>Aide du responsable emploi de l'unité d'accueil. Possibilité de bénéficier des services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi, dont les frais sont à la charge de l'établissement d'accueil.</p>
<b>MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION</b>	<p>Dans ce type de situation, les salariés bénéficieront de la prise en charge et du choix de l'hôtel ou location.</p> <p>Hébergement à l'hôtel : Frais de repas. Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail. Frais d'hébergement : Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs.</p> <p>Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdo en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.</p>
<b>DETACHEMENTS</b>	<p>Pour faciliter l'adaptation de l'emploi et permettre aux salariés fragilisés de s'adapter à leur nouvel environnement, il sera pris en charge un aller/retour par semaine (train ou avion) et ce pendant 6 mois maximum. Ce délai pourra être renouvelé 1 fois dans la limite de 3 mois maximum.</p>

## ANNEXE 3 – Modèle d'Avenant de détachement

### AVENANT DE DETACHEMENT / MISE A DISPOSITION

Entre

**La Société [entité d'origine]**  
**Enregistrée au registre de commerce et des sociétés de [-] sous les numéros [-]**  
**Ayant son siège social au [-]**  
**représentée par en qualité de [-]**

d'une part, et,

**M/Mme [-]**  
**de nationalité [-]**  
**né(e) le [-]**  
**immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro [-]**  
**demeurant [-]**

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

#### ARTICLE 1 / CONDITIONS DE DETACHEMENT/MISE A DISPOSITION

##### 1.1 Situation du salarié détaché/mis à disposition

Vous êtes détaché/mis à disposition de la Société [entité d'accueil], pour une durée de [-] à compter du [-] et jusqu'au [-].

Vous y exercerez les fonctions de [-] au sein de [-], sous l'autorité de [-].  
A titre informatif, votre lieu de travail se situe [-]

(si nécessaire) Votre poste de travail présente les caractéristiques particulières suivantes : [-]

##### 1.2 Statut

Vous restez juridiquement lié(e) à la société [entité d'origine]. Les obligations de loyauté, de confidentialité et de non concurrence attachées à votre contrat de travail demeurent en vigueur.

Vous continuez de bénéficier des conventions et accords collectifs de travail, des régimes de retraite et de prévoyance applicables dans la société [entité d'origine].

Toutefois, en ce qui concerne limitativement les conditions d'exécution de votre travail telles que notamment les horaires et les prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité, vous serez soumis(e) aux conditions en vigueur sur le lieu d'exécution de votre travail.

(Salarié cadre) Les horaires d'ouverture et de fermeture de la société [entité d'accueil] sont les suivants :

*OU*

(Salarié mensuel) Vous serez soumis à l'horaire collectif en vigueur dans la société [entité d'accueil].  
Vous ne pourrez bénéficier du cumul d'avantages ayant le même objet résultant des règles juridiques applicables à la société [entité d'origine] et à la société [entité d'accueil].

##### 1.3 Exécution de la mission

Vous restez rattaché(e) à la société [entité d'origine] pour toutes décisions relatives à l'exécution du travail lorsque celles-ci dépassent le cadre normal de l'exercice de votre mission.

Dans ce cadre, vous devez vous soumettre aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité de la Direction de cette Société et informerez par écrit, tant celle-ci que la Direction de la société [entité d'origine], de vos absences et de tout accident dont vous seriez victime.

#### 1.4 Discipline

Le pouvoir disciplinaire continue à être assuré par la Direction de la société [entité d'origine]. Vous devrez toutefois observer les consignes de discipline existant chez la société [entité d'accueil]. La Direction de cette dernière portera à la connaissance de la Direction de la société [entité d'origine] toute faute ou manquement dans l'exécution de vos fonctions.

#### 1.5 Période probatoire (facultatif sauf modification du contrat (1))

Votre détachement/ mise à disposition est soumis(e) à une période probatoire d'une durée de [-](2).

Si pendant ou à l'issue de cette durée, la période probatoire est jugée non concluante par l'une ou l'autre des parties au présent contrat, celle qui souhaite y mettre fin devra en avvertir l'autre par écrit en respectant un délai de préavis de [-].

Dans ce cas vous retrouverez à l'issue du délai de prévenance votre poste de travail au sein de la société [entité d'origine].

#### ARTICLE 2 / REMUNERATION VARIABLE (SI APPLICABLE)

Compte tenu des fonctions qui vous sont confiées, vous bénéficiez d'une rémunération variable conformément au plan de rémunération variable en vigueur dans le groupe Thales. Nous vous informons que le taux cible correspondant au niveau de responsabilité de votre poste est fixé à [-] % calculée sur vos appointements de base et pouvant aller de 0 à 150 % de celui-ci.

Compte tenu que votre détachement est prévu pour une période de plus de 5 mois, la fixation de votre rémunération variable est opérée par votre responsable au sein de la société d'accueil.

#### ARTICLE 3 / FRAIS PROFESSIONNELS

Vous êtes considéré(e) comme affecté(e) temporairement à la société d'accueil. Dans le cadre de ce changement, vous bénéficiez des frais professionnels en vigueur dans votre société d'origine.

Dans le cadre de votre activité, vous pouvez être amené(e) à partir en mission pour le compte de cette société d'accueil.

Les frais professionnels qui n'auront pas été pris directement en charge seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des indemnités prévues pour les missions professionnelles applicables au sein de la société [entité d'accueil].

#### ARTICLE 4 / MODIFICATION DE LA MISSION

En cas de modification de votre mission, un nouvel avenant vous sera proposé.

#### ARTICLE 5 / ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail ou de trajet, vous devrez informer la Direction de la société [entité d'origine] et la Direction de la société [entité d'accueil] dans la journée ou au plus tard dans les 24 heures.

#### ARTICLE 6 / ACCUEIL DU SALARIE DETACHE/ MIS A DISPOSITION

##### Règlement intérieur

Le Règlement intérieur auquel vous devrez vous conformer est celui de la société [entité d'accueil].

Équipements collectifs.

Vous bénéficierez dans la société la société [entité d'accueil] des mêmes équipements collectifs que ceux dont bénéficie le personnel de cette entreprise et dans les mêmes conditions.

Sécurité

La société [entité d'accueil] vous assurera une formation pratique à la sécurité du poste de travail et éventuellement une formation renforcée à la sécurité si vous êtes affectée à un poste de travail présentant des risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité.

**ARTICLE 7 / FIN DU DETACHEMENT**

A l'issue du détachement, vous retrouverez votre poste de travail dans société [entité d'origine].

Fait à [-], le [-] en 2 exemplaires [-] (3)

M/Mme [-]

Pour la Société

- 1) Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (notamment la durée du travail, la qualification ou la rémunération).
- 2) La durée de la période probatoire est fonction de la durée du détachement et de l'ampleur de la modification générée par le détachement sur la situation du salarié.
- 3) Le titulaire du présent avenant fera précéder sa signature de la mention « Lu et approuvé, reçu un original du présent avenant » après avoir paraphé chaque page.

6-L AL PD PC



## CONVENTION D'ENGAGEMENT A LA GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI

La signature de cette convention sera proposée lorsque le salarié, à l'issue de ses démarches, confirme son engagement de s'inscrire dans une des mesures proposées par l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la GAE.

Sauf avis contraire exprès du salarié, la présente convention sera transmise à la commission locale de suivi. La présente Convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi concerne Mxxx ci-après dénommé «le salarié» et Mxxx ci-après dénommé « le responsable Ressources Humaines ».

Par la signature de cette convention, le salarié et son responsable RH marquent leur volonté de s'inscrire dans une démarche effective de Gestion Active de l'Emploi.

Celle-ci se concrétisera par le respect d'une part, des dispositions prévues par l'Accord d'Entreprise relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ..... et, d'autre part, des obligations leur incombant telles qu'elles ressortent du présent document ainsi que de tout additif susceptible de le compléter.

Les éventuels additifs établis pour compléter la présente convention d'engagement seront destinés à préciser les modalités de mise en œuvre de certaines actions engagées au titre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société .....

Il s'agira notamment de préciser l'articulation à prévoir entre d'une part, le temps passé par le salarié sur les projets et/ou missions qui lui sont confiés au sein de son service de rattachement et, d'autre part, le temps à consacrer à des actions de formation ou autres telles qu'elles sont prévues par l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société .....

### ARTICLE 1 — DROITS ET OBLIGATIONS INCOMBANT A CHAQUE PARTIE SIGNATAIRE

Outre l'engagement du salarié et du responsable ressources humaines à respecter les principes et les dispositions définis dans l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ....., la signature de la présente convention engagera chacun au respect d'obligations leur incombant de façon spécifique.

#### 1.1 - LE SALARIE

**1.1.1** Ayant comme responsabilité principale de s'impliquer dans les actions de formation qui lui seront proposées et qu'il aura accepté ainsi que dans les démarches éventuelles de recherche d'une opportunité professionnelle correspondant à son profil, le salarié continue à bénéficier du support d'une part, de son manager opérationnel et, d'autre part, de son responsable ressources humaines.

Le salarié reste ainsi en lien permanent avec ces derniers et ce, même s'il bénéficie d'une prise en charge personnalisée par une structure d'accompagnement dédiée à la Gestion Active de l'Emploi. Il restera ainsi rattaché à son service d'origine et fera partie des effectifs correspondants jusqu'à ce qu'une solution soit formalisée contractuellement soit par avenant à son contrat de travail actuel soit par la signature d'un nouveau contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié engagé dans les actions de formation ou de repositionnement professionnel pourra demander une révision partielle ou totale du parcours prévu dans le cadre de la présente convention afin de procéder aux adaptations éventuellement nécessaires.

- 1.1.2** En application des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la mise en oeuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ....., le salarié pourra être concerné par la mise en oeuvre d'un cycle de formation long destiné à sa reconversion professionnelle

Dans le cadre de ces parcours de formation visant à la reconversion professionnelle des salariés un programme particulier d'accompagnement en alternance interne, impliquant une mise en situation sur le poste, pourra être mis en oeuvre.

Dans ce cas, le salarié s'engage à suivre de façon active le cycle de formation auquel il aura été inscrit.

Ces parcours font l'objet d'un investissement commun de la Direction et de l'intéressé(e) qui sera assuré(e) des ressources nécessaires pour développer ses connaissances, en contrepartie de son engagement de suivre ces actions jusqu'au terme prévu.

Dans la mesure où la reconversion du salarié porte sur les métiers du Groupe, Thales mettra tout en oeuvre pour que le salarié trouve, à l'issue de sa formation, un poste correspondant aux compétences acquises.

- 1.1.3** Quel qu'en soit le motif, en cas de désaccord sur le contenu des actions et engagements spécifiés dans la convention d'engagement à la Gestion Active de l'Emploi, le salarié bénéficie d'un droit de recours.

A cet effet, il doit saisir un membre, représentant du personnel, de la commission de suivi qui interviendra auprès de la Direction des Ressources Humaines afin de trouver une solution au point de désaccord soulevé.

- 1.1.4** Le salarié reste libre d'interrompre le processus d'accompagnement mis en oeuvre dans le cadre de la Gestion Active de l'Emploi et ce, même s'il a signé une convention d'engagement.

## **1.2 - LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES**

- 1.2.1** Le responsable Ressources Humaines est chargé de maintenir un lien permanent entre le salarié et son manager opérationnel.

- 1.2.2** Il assure une interface régulière entre l'Espace Métiers et le manager opérationnel afin de veiller à l'avancement du plan d'actions individuel défini en concertation avec le salarié.

En particulier, il apporte au manager opérationnel toutes explications nécessaires à la compréhension des mesures et dispositifs déployés auprès du salarié par l'Espace Métiers pour lui permettre de diversifier son parcours professionnel.

A cet effet, il définit en concertation avec le salarié et le manager opérationnel concernés, un planning de suivi de l'avancement des actions engagées au titre de la Gestion Active de l'Emploi.

- 1.2.3** Le responsable ressources humaines garantit les engagements de l'entreprise dans la durée et accompagne projet professionnel du salarié au titre duquel celui-ci s'est engagé dans un cycle de formation long.

- 1.2.4** Qu'il s'agisse d'une mobilité interne ou externe, le responsable ressources humaines met en oeuvre, ou s'assure auprès de l'Espace Métiers, que toutes les dispositions ont été prises pour faciliter l'accueil et l'intégration du salarié chez son nouvel employeur.

## **ARTICLE 2 : ROLE DU MANAGER OPERATIONNEL**

- 2.1** Le manager opérationnel suit les actions d'accompagnement engagées auprès du salarié jusqu'à ce qu'il trouve un repositionnement professionnel correspondant à son profil et à ses attentes.

A cet effet, le salarié qui bénéficie d'un accompagnement par l'Espace Métiers reste localisé physiquement au sein de son service et continue à être affecté budgétairement à celui-ci.

- 2.2 Le manager opérationnel accepte que le temps passé par le salarié à la mise en œuvre d'un repositionnement professionnel soit considéré comme une action relevant du fonctionnement normal de son service.
- 2.3 Le manager opérationnel bénéficie du support renforcé du responsable Ressources Humaines dans le cadre du suivi des actions d'accompagnement engagées auprès du salarié.
- 2.4 Le manager opérationnel s'assurera du respect des modalités de réalisation des actions de formation planifiées pour le salarié. Il s'agit en particulier de faciliter son accès à la formation :
- en fixant comme principe général de ne pas reporter ou différer le départ du salarié à une session de formation planifiée,
  - en n'écourtant pas les formations planifiées afin de permettre au salarié de s'y impliquer du début à la fin de la session,
  - en ne sollicitant pas le salarié en cours de session de formation afin qu'il puisse disposer de la disponibilité intellectuelle nécessaire à un bon apprentissage.
- 2.5 Le manager opérationnel devra considérer comme prioritaire la mobilité du salarié, mis en situation d'anticiper un futur repositionnement professionnel.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié a identifié une possibilité de mobilité interne ou externe alors qu'il est en cours de réalisation d'une mission, le manager opérationnel doit faciliter la mise en œuvre de cette mobilité.

### **ARTICLE 3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE GESTION ACTIVE DE L'EMPLOI**

Des documents spécifiques viendront compléter la présente convention et préciseront, en fonction des actions engagées :

- Le projet professionnel identifié.
- Les actions de formation nécessaires identifiées incluant une estimation du temps total correspondant et des modalités de mise en œuvre envisagées.
- La mobilité envisagée et délai dans lequel elle devra être réalisée.
- Ou les autres modalités de mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs ou mesures prévues par l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société ..... du XXXX

### **ARTICLE 4 - SUIVI DE LA CONVENTION D'ENGAGEMENT**

Tous les six mois le responsable ressources humaines, procédera à un examen de chaque projet professionnel ayant donné lieu à la signature de la présente convention. Au terme de cet examen, il sera décidé soit :

- d'en poursuivre l'exécution dans les mêmes termes ;
- d'en modifier ou bien d'en compléter le contenu en accord avec le salarié dans l'hypothèse d'un changement de projet professionnel ;
- de mettre un terme à la démarche en accord avec le salarié ;
- de manière exceptionnelle, de mettre un terme à cette démarche à l'initiative de la direction des ressources humaines dès lors qu'il apparaîtrait que le salarié ne s'implique pas dans la démarche envisagée.
- Dans cette dernière hypothèse, la situation conduisant à envisager de mettre un terme à la convention d'engagement sera examinée au préalable à la commission locale de suivi du salarié.
- Il est par ailleurs précisé que la convention d'engagement prendra fin en cas de réalisation du projet professionnel et en cas de non-respect de la convention d'engagement.

Fait à xxx, le xxx en deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

Mxxx, en sa qualité de salarié :

Mxxx, en sa qualité de responsable Ressources Humaines :

Mxxx, en sa qualité de Manager opérationnel

Tc GL AC PD R



## ANNEXE 5 – Mises à disposition sans obligation permanente d'activité

### 1. *Situations ouvrant droit au bénéfice de ce dispositif*

Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif représentant 40% de l'effet sur l'emploi par société, doivent appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque et à une société prévoyant des difficultés économiques et/ou industrielles prévisibles pouvant avoir à court terme un effet négatif sur l'emploi.

Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

Le salarié devra prendre effectivement ses congés payés, RTT avant son entrée dans le dispositif. Les salariés devront rester au minimum 12 mois dans le dispositif, pour y être éligibles.

Cette situation ne saurait être confondue avec une situation de préretraite puisque à tout moment le salarié pourra être rappelé au sein de l'entreprise afin de participer à la transmission des compétences ou au maintien de l'activité.

De plus, au sein de la même GBU ou du même bassin d'emploi, des dispenses d'activité indirectes autorisées par la DRH Groupe pourront être envisagées dans d'autres sociétés du Groupe, à condition que le salarié bénéficiant de la dispense d'activité libère son poste au bénéfice d'un salarié dont l'emploi est fragilisé dans une société qui a mis en œuvre une Gestion Active de l'Emploi au sens du présent accord.

### 2. *Modalités d'accès au dispositif*

La période d'entrée dans le dispositif interviendra à compter de la consultation au titre de la procédure spécifique d'anticipation et au plus tard au terme de la période de GAE définie par l'entreprise. Un avenant au contrat de travail sera établi entre le salarié et la société concernée. Toutefois, le responsable hiérarchique du salarié volontaire pourra différer son entrée dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 mois. Dans ce cas, un avenant de mise à disposition sans obligation permanente d'activité avec « entrée différée » sera établi sans attendre la fin du délai précité. Cette décision de différer le départ pourra faire l'objet d'un recours du salarié auprès de la commission locale.

Le salarié joindra pour ce faire le justificatif de la CNAV précisant la date officielle à laquelle il serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général à taux plein.

### 3. *Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité*

Conformément aux dispositions fixées du paragraphe précédent, l'entrée d'un salarié dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être différée. Cette possibilité sera ouverte dans la limite d'un délai de 6 mois maximum, dans l'intérêt du service auquel appartient le salarié volontaire à une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, si sa présence est nécessaire pour :

- soit organiser un transfert de ses connaissances et/ou de ses savoir-faire,
- soit assurer la finalisation d'une affaire ou d'un projet sur lequel il est affecté.

En cas de litige sur l'appréciation du délai dans lequel le salarié pourra entrer dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, celui-ci sera présenté à la Commission de suivi société et arbitré par la DRH de la société concernée.

#### 4. Modalités de mise en œuvre du dispositif

##### Statut du salarié durant la période de mise à disposition

Le salarié qui bénéficie du dispositif sera dispensé d'activité au sein de la société. Il demeure salarié de sa société. A ce titre, il continuera à figurer dans les effectifs inscrits et pourra continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'établissement/entreprise.

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité il pourra cependant lui être proposé de reprendre temporairement, soit au maximum 3 mois supplémentaires, une activité afin notamment de participer à des actions de transmission de connaissance et de tutorat. Il percevra son salaire temps plein pour toute la durée de sa reprise d'activité à temps plein et recouvrera, pendant cette période, la totalité de ses droits.

Son contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

##### Rémunération versée durant la période de mise à disposition.

Les salariés intégrant un dispositif de MAD percevront, pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail sans dépasser 42 mois des appointements bruts annuels d'un montant égal à 72 % de la rémunération annuelle calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en douze mensualités égales (salaire de base + prime d'ancienneté pour les salariés concernés + 13ème mois pour les salariés concernés + heures supplémentaires pour les salariés concernés + rémunération variable année n ou n- 1 pour les salariés concernés).

Pour les salariés ayant fait une carrière à temps plein mais se trouvant en situation de temps partiel dans les trois années précédant leur entrée dans le dispositif MAD ou de mi-temps thérapeutique, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein pour déterminer le montant de leur rémunération en MAD selon les modalités définies ci-dessus.

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye et donnera lieu à l'établissement d'une feuille de paie. Cette rémunération sera revalorisée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (ces rémunérations seront revues chaque année sur la base de l'évolution du PMSS).

Pour faciliter l'accès à cette mesure, il sera organisé une information pour les salariés bénéficiaires portant sur les régimes de retraite « AGIRC ARRCO » et CNAV, ainsi que sur le régime de prévoyance. Enfin, sur demande des Organisations Syndicales signataires, une journée de préparation à la mise à disposition sans obligation permanente d'activité pourra être mise en œuvre.

Pendant cette période, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours au titre notamment de la réduction du temps de travail. Il bénéficiera néanmoins des accords Groupe relatifs à la participation et à l'intéressement dans les conditions prévues auxdits accords.

##### Prévoyance et retraite

Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « gros risques » (Incapacité, invalidité, décès), le salarié pour la part salariale et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Le coût correspondant, pour le salarié, à son adhésion au régime de prévoyance « soins santé » fera l'objet d'une compensation salariale qui viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

S'agissant du régime de prévoyance « gros risques » la Direction de la société permettra aux salariés qui le souhaitent d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur entrée dans le dispositif afin de conserver les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera, pour l'avenir, d'une compensation salariale équivalente au coût correspondant à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif.

Les salariés qui bénéficient d'un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité cotiseront au titre des régimes de retraite (régime général et retraite complémentaire) sur la base de la rémunération qu'ils percevront; le salarié pour la part salariale, et l'employeur pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur la base d'un salaire à temps plein tant au titre du régime général que des régimes de retraite complémentaire afin de maintenir les mêmes droits que s'ils étaient restés en activité. Dans cette situation, le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations.

Le coût correspondant, pour le salarié, au supplément de cotisation dû, dans cette hypothèse, au titre des régimes de retraite complémentaire (à l'exclusion du supplément de cotisations dû au titre du régime général) fera l'objet d'une compensation salariale équivalente à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée au salarié durant la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

Le choix réalisé par le salarié au moment de son adhésion au dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période.

### 5. Modalités d'entrée dans le dispositif

Au moment de leur entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, une indemnité sera versée aux salariés qui réuniront les conditions de son attribution.

Versée en une seule fois, cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité sera donc attribuée conformément aux barèmes suivants :

<b>Rémunération annuelle brute mensualisée</b>	<b>Montant de l'indemnité brute</b>
Inférieure ou égale au PMSS	150 % du PMSS
> PMSS et < à 1,6 PMSS	130 % du PMSS
> 1,6 PMSS	100 % du PMSS

Le montant de cette indemnité d'entrée dans le dispositif pourra, sur demande du salarié, être lissé et intégré dans la rémunération mensuelle du salarié sur toute ou partie de la période de mise à disposition.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus sera versée pour une année complète (12 mois) passée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera proratisée en conséquence. Enfin, cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

#### 5.1 Complément d'indemnité

Un complément à l'indemnité visée à l'article 5 sera versé aux seuls salariés qui, entrant dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, liquideront leur retraite à taux plein au titre du régime général à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et se verront appliquer le coefficient de solidarité temporaire tel qu'issu de l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC / ARRCO/ AGFF.

Le montant de ce complément, unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, est fixé à la somme de :

- 40 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois,
- 80 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois,

- 120 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois.

*Cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.*

#### **6. Modalités de sortie du dispositif**

---

A l'issue de cette période de mise à disposition sans obligation permanente, le salarié fera valoir ses droits à la retraite dans le cadre d'un départ en retraite.

L'indemnité correspondante sera alors calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date de départ à la retraite ainsi que sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Cette indemnité pourra faire l'objet, à la demande du salarié, d'un versement anticipé sous forme d'avance représentant 80 % du montant total, au moment de son entrée dans le présent dispositif soit d'un règlement échelonné sur tout ou partie de la période de mise à disposition.

Le montant de cette indemnité sera déterminé par référence au barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales du 29 mars 2011.

#### **7- Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite**

---

Les parties signataires du présent accord souhaitent par ailleurs préciser ce qu'il adviendra du dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité en cas d'évolution des dispositions légales applicables en matière de retraite du régime général.

La Direction de la Société THALES s'engage à poursuivre le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité pour les salariés qui y auront déjà adhéré jusqu'à la date à laquelle ils seront en mesure de liquider une retraite à taux plein au titre du régime général même si le régime général venait à évoluer pendant cette période.

Les mêmes dispositions s'appliqueraient en en cas d'évolution de la réglementation relative aux régimes de retraite complémentaire « ARRCO et AGIRC ».

Est joint ci-après : le modèle d'avenant d'entrée en Mise à Disposition sans Obligation permanente d'activité.

## ANNEXE 6

Modèle d'avenant au contrat de travail / Salariés entrant dans le dispositif de mise à disposition

### AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU \_\_\_\_\_

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société XXXXXXXX  
domiciliée ... à xxx (xxx)

représentée par .....  
en sa qualité de .....

D'UNE PART,

ET

Monsieur/Madame XXXX  
demeurant ... à xxx (xxx)

D'AUTRE PART.

APRES AVOIR RAPPELE ET EXPOSE CE QUI SUIIT :

En application des dispositions du Chapitre 2 et de l'annexe 5 de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, un dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité a été ouvert aux salariés de la Société XXXX.

Les conditions requises pour bénéficier de cette mesure telles qu'elles ont été présentées à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ sont rappelées ci-dessous :

- Au regard de la législation applicable au jour de l'entrée dans le dispositif, être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale, dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif c'est à dire à compter de la date de consultation sur la procédure spécifique d'anticipation :

Et

- Appartenir à une famille professionnelle fragilisée ou à un métier identifié à risque, tel que présenté au CSEC

Ou

- Permettre par son entrée dans le dispositif de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant au point précédent ;

Et

- Avoir son volontariat accepté par la Direction de la Société dans la limite du nombre de MAD fixé et (le cas échéant) en application des critères de priorité d'accès au dispositif.

L'examen de la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'ensemble de ces conditions est notamment réalisé après présentation par le salarié d'un relevé de trimestres actualisé obtenu par lui-même auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Par courrier en date du \_\_\_\_\_, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité.



**IL A DONC ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 – DATE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION**

Le relevé de trimestres délivré le \_\_\_\_\_ par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et présenté par Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, permet d'établir qu'il/elle sera en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein le \_\_\_\_\_, soit dans un délai de \_\_\_\_\_ mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ intégrera donc effectivement le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité à compter du \_\_\_\_\_, après avoir pris l'ensemble de ses droits à congés payés, et JRTT acquis au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

**ARTICLE 2 – DISPENSE D'ACTIVITE ET DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE :**

Dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ reste contractuellement lié(e) à la Société.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ est dispensé(e) d'activité et de présence dans l'établissement à compter du \_\_\_\_\_ et jusqu'au \_\_\_\_\_, date à laquelle il/elle sera en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale. Monsieur/Madame s'engage à partir à la retraite à cette date.

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la Sécurité Sociale ainsi que de la réglementation relatives aux retraites complémentaires, à compter de l'entrée dans le dispositif de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, ce dernier/cette dernière sera maintenu(e) dans le dispositif MAD jusqu'à la date à laquelle il/elle sera effectivement en mesure de liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein ainsi que de liquider sans abattement ses retraite(s) complémentaire(s). Le salarié s'engage, dans cette hypothèse à partir à la retraite à cette date.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ est informé(e) que pendant la période de mise à disposition, il/elle cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours conventionnels au titre notamment de la réduction du temps de travail.

**ARTICLE 3 – REMUNERATION ET REGIMES SOCIAL ET FISCAL :**

Pendant sa période de dispense d'activité définie à l'article 2 ci-dessus, la Société XXX versera à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ une rémunération annuelle brute dont le montant sera égal à 72% de sa rémunération annuelle, calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif (selon les cas : salaire de base + prime d'ancienneté + 13<sup>ème</sup> mois + heures supplémentaires pour les salariés concernés+ rémunération variable de l'année n-1 pour les salariés concernés).

Le versement de cette rémunération interviendra aux échéances habituelles de paie.

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de son versement.

Elle sera revalorisée chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.

**ARTICLE 4 – INDEMNITE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF DE MISE A DISPOSITION :**

Du fait de son entrée dans le dispositif, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'une indemnité brute forfaitaire déterminée conformément au barème défini à l'annexe 5 de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation.

En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra une indemnité brute d'un montant de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.

- I.
- II.
- III.

**IV. Ou en cas de demande d'échelonnement**

[Conformément à la demande de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, cette indemnité, d'un montant global de \_\_\_\_\_ euros, sera versée de façon échelonnée et intégrée à la rémunération versée durant les XXX mois suivant l'entrée dans le dispositif à raison de \_\_\_\_\_ euros par mois.]

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.

**ARTICLE 4 BIS - COMPLEMENT D'INDEMNITE [LE CAS ECHEANT]**

Cas n°1

Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 40 % de son salaire brut mensuel de base.

En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.

**OU**

Cas n°2

Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 80 % de son salaire brut mensuel de base euros.

En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition. »

**Ou**

Cas n°3

Du fait de l'application du coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficie d'un complément d'indemnité unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif, fixé à la somme de 120 % de son salaire brut mensuel de base.

En conséquence, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra un complément d'indemnité d'un montant brut de \_\_\_\_\_ euros versée lors de son entrée dans le dispositif.

Cette indemnité obéit au même régime social et fiscal que la rémunération versée durant la période de mise à disposition.

**ARTICLE 5 – ACTIVITE AU COURS DE LA PERIODE DE MISE A DISPOSITION :**

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, il pourra être proposé à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ de reprendre temporairement, au maximum pendant trois mois, une activité au sein de la Société XXX afin notamment de participer à des actions de transmission de ses connaissances et de tutorat.

Dans cette hypothèse, la reprise d'activité de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ devra être précédée du respect d'un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra, pendant cette période, un complément de sa rémunération actuelle afin de porter ses appointements à 100% de son salaire antérieur.

**ARTICLE 6 – REGIMES DE RETRAITE :**

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ cotisera au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et du régime de retraite complémentaire sur la base de la rémunération qu'il/elle percevra, soit sur la base d'une rémunération égale à 72% de sa rémunération brute actuelle, déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

**OU**

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ souhaitant continuer à cotiser au titre du régime vieillesse Sécurité Sociale (régime général) et des régimes de retraite complémentaire sur la base d'un salaire équivalent temps plein, soit \_\_\_\_\_ euros, il/elle assumera le supplément de « cotisations salariales » correspondantes, les cotisations patronales étant alors prises en charge par la Société THALES XXXX. Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficiera, dans cette hypothèse de la compensation salariale prévue par l'annexe n°5 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ...

Ayant opté pour ces modalités de cotisation aux régimes de retraite, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ est informé(e) que ce choix ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période et ce, jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail et la liquidation de sa retraite à taux plein.

**ARTICLE 7 – REGIMES DE PREVOYANCE :**

*Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « Gros risques » (incapacité, invalidité, décès), Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, pour la part salariale, et la Société, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.*

Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ bénéficiera des compensations salariales<sup>2</sup> prévues par l'annexe n°5 à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du ....

**ARTICLE 8 – MODALITES DE SORTIE DU DISPOSITIF :**

Au terme de la période de suspension de son contrat de travail dans le cadre de sa mise à disposition sans obligation permanente d'activité, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ s'engage à liquider ses droits à la retraite.

Les parties conviennent que le présent document vaut notification du départ à la retraite de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, dont la prise d'effet est fixée à la date du \_\_\_\_\_, sous réserve des modifications des dispositions visées à l'article 2.

L'ensemble des engagements résultant du présent avenant cesseront de plein droit de recevoir application à cette même date.

Dans ce cadre, un certificat de travail sera remis à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_.

Afin de lui permettre d'engager toutes les démarches nécessaires auprès des organismes correspondants pour procéder à la liquidation de ses droits à la retraite et, de leur adresser les imprimés appropriés dûment complétés et signés, le Service du Personnel de la Société se tiendra à sa disposition.

**ARTICLE 9 – INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE :**

Dans le cadre de son départ à la retraite, Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ percevra une indemnité de départ en retraite calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont il a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif selon le barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 du 29 mars 2011 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales.

Cette indemnité correspondant à --- mois, sera versée à Monsieur/Madame \_\_\_\_\_ lors de la sortie du dispositif.

<sup>2</sup> Ces compensations salariales concernent la garantie soins santé et la garantie « gros risque » sur la base du contrat de prévoyance en vigueur 12 mois avant la date d'entrée de Monsieur / Madame \_\_\_\_\_ dans le dispositif.

**Ou Option 1**

Conformément à la demande de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, cette indemnité correspondant à --- mois \_\_\_\_\_ sera versée à raison de 80 % lors de son entrée dans le dispositif, le solde étant réglé lors de la sortie du dispositif.

**Ou Option 2**

Conformément à la demande de Monsieur/Madame \_\_\_\_\_, cette indemnité, correspondant à --- mois, sera versée de façon échelonnée à raison de [à préciser] par an/mois jusqu'à la date du ----.

**Cette indemnité sera par ailleurs soumise aux dispositions sociales et fiscales en vigueur à la date de versement des sommes correspondantes.**

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

**Pour la Société THALES XXXX  
M  
Directeur des Ressources Humaines**

**Monsieur/Madame \_\_\_\_\_**

*Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé dans son intégralité, bon pour accord ».*

**Mobilité externe au Groupe, dans le cadre de la GAE**

**CONVENTION DE MUTATION CONCERTÉE**

Entre

La Société Thales....., située....., représentée par M.....en qualité de .....de l'établissement de .....

Ci après appelée « la société d'origine »,

D'une part,

La Société B..... située .....et représentée par .M.....en qualité de.....

Ci après appelée « la société d'accueil »,

D'autre part,

Et

Madame/Monsieur....., demeurant à.....  
ci-après appelé « le salarié »

**Il est rappelé que :**

Vous avez été embauché pour une durée indéterminée le ..... par la société Thales.....en qualité de .....

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

**I - Article 1**

Dans le cadre du dispositif de gestion active de l'emploi, vous avez souhaité poursuivre votre carrière professionnelle à l'extérieur de Groupe, au sein de la société B

A compter du ....., vous deviendrez salarié de la société B.

Les éléments essentiels de votre contrat de travail avec votre société d'origine, tels que l'ancienneté, une rémunération équivalente, la classification, seront maintenus.

De même, l'intégralité de vos droits à congés payés acquis et non pris sera transférée à la société B.

SR

GL AG PD E



A compter du ..... votre contrat de travail se poursuivra avec la société B et dès lors, tant la société Thales .... que vous même, serez dégagés pour l'avenir de toute obligation réciproque.

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

## II - Article 2

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

Si, à l'issue de cette première période de douze mois, des difficultés économiques mettant en cause votre poste survenaient au sein de la société d'accueil, vous bénéficieriez d'une possibilité de réintégration au sein de la société Thales ..... ou du Groupe Thales, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de six mois suivant la période initiale.

Fait à ....., le.....en trois exemplaires.

Pour la société d'origine,

Le salarié,

*Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé dans son intégralité »*

Pour la société d'accueil

## ANNEXE 8 – Procédure GAE

Saisine CCA par :

- Direction Société
- OS représentatives membres CCA
- CSEC ou CSE

1ère réunion CCA

Présentation des éléments d'information / Examen de l'opportunité d'une GAE

Décision de la CCA

Négatif

Retour Direction

Positif

Réunion spécifique « procédure d'anticipation » du  
CSEC ou CSE de la société concernée  
(article. L. 2312-8 c. trav.)  
Vote de l'expertise

Engagement des négociations  
locales d'un accord GAE

2ème réunion CSEC ou CSE  
Vote de la mission de l'expert

3ème réunion CSEC ou CSE  
Restitution du Rapport d'expertise

Présentation du rapport d'expertise à la CCA et vote  
sur la mise en œuvre de la GAE

Information le cas échéant  
des CSE établissements  
au fur et à mesure de la  
procédure

4ème réunion CSEC ou CSE  
Avis

Décision de la CCA

Négatif

Retour Direction

Positif

MISE EN ŒUVRE DE LA GAE