

Accord relatif à la mise en œuvre des mesures
liées à une Gestion Active de l'Emploi
au sein de Thales DIS FRANCE SA
du 1^{er} février 2021 au 31 juillet 2022

Entre :

- La société THALES DIS FRANCE SA, dont le siège social est situé 6 rue de la Verrerie – 92 190 Meudon - représentée par Monsieur Alain ROLFI en qualité de Directeur des Affaires Sociales

D'une part;

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et USG-UNSA ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

ARTICLE 1. SALAIRES CONCERNES	10
ARTICLE 2. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GAE.....	11
2.1. Formation et transfert des compétences.....	11
2.2. La mobilité interne THALES DIS France SA	12
2.4. La mobilité interne Groupe hors France.....	14
2.5. La mobilité externe au Groupe Thales dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite.	14
2.6. La mobilité externe au Groupe Thales dans le cadre d'une mobilité volontaire sécurisée	17
2.7. Période d'application des mesures de mobilité :.....	19
2.8. Pass compétences :.....	20
2.9. Création ou reprise d'entreprise	20
2.10. Le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes	21
2.11. Départ sans délai à la retraite dans le cadre d'une GAE.....	21
2.12. La Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité (MAD).....	22
2.12.1. Volume des MAD	23
2.12.2. Conditions d'éligibilité.....	23
2.12.3. Rachat de trimestres et MAD	24
2.12.4. Entrée différée dans le dispositif de mise à disposition sans obligation permanente d'activité	24
2.12.5. Modalités de mise en œuvre du dispositif	25
2.12.6. Prévoyance et retraite.....	26
2.12.7. Indemnités d'entrée dans le dispositif.	27
2.12.8. Modalités de sortie du dispositif.....	28
2.12.9. Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite	29

2.13. Rémunération de référence.....	29
2.14. Mesures complémentaires (numéro de téléphone et priorité de réembauche).....	29
2.15. Processus d'appel à candidature et de réponse.....	30
2.16. Modalités d'arbitrage.....	30
ARTICLE 3. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALAIRES	31
3.1. Les principales missions de l'Espace métiers	31
3.2. L'accompagnement individualisé des salariés	32
3.3. L'accompagnement des départs à la retraite	33
ARTICLE 4. GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	33
ARTICLE 5. LE SUIVI DE LA GAE.....	33
5.1 Missions des commissions	33
5.2 Composition des commissions	35
5.3 Fonctionnement et périodicité des réunions.....	35
ARTICLE 6. DISPOSITIONS FINALES	36
6.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	36
6.2 Formalités de dépôt et de publicité	36
ANNEXE 1.....	38
ANNEXE 2.....	40
Mesures d'accompagnement de la mobilité interne au Groupe Thales.....	40
ANNEXE 3.....	41
ANNEXE 4.....	47
Modèle de Convention de mutation concertée interne Groupe en France	47
ANNEXE 5.....	49
Modèle de Convention tripartite de transfert en contrat local hors France	49
ANNEXE 6.....	52
Modèle de convention de mutation concertée en cas de mobilité externe au Groupe	52
ANNEXE 7.....	54

Modèle d'avenant au contrat de travail dans le cadre d'une mobilité volontaire sécurisée	54
ANNEXE 8.....	59
ANNEXE 9	65
ANNEXE 10.....	70
LISTES DES ELEMENTS DE SALAIRE PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE LA REMUNERATION DE REFERENCE	70

DB
TC AMC AR NW

Préambule

Du point de vue de la Direction

Le marché de la téléphonie est en pleine transformation depuis plusieurs années avec comme principales conséquences, à court terme, la baisse de la valeur de la Sim et des services associés et à moyen terme la dématérialisation de la carte Sim. Les opérateurs ont cessé d'investir sur ce facteur de forme, les prix moyens de vente ne cessent de baisser et les volumes de cartes fabriqués seront affectés dans les années qui viennent. Cette situation nous oblige à adapter notre outil de production & ajuster nos efforts de R&D.

Le marché opère donc une transition technologique profonde qui a pour conséquence la fragilisation d'un certain nombre de familles professionnelles de la Business Line MCS qui garde l'ambition de devenir le leader mondial des nouvelles solutions de connectivité.

Par conséquent, la situation de THALES DIS France SA a été présentée en Commission Centrale Anticipation du Groupe Thales (CCA) ainsi qu'en Comité social économique Central, afin de permettre l'ouverture d'un processus de GAE prévu par l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019.

La volonté de la Direction est donc, par cette démarche de GAE, d'adapter nos ressources à l'évolution du marché de la rSIM ainsi que de développer les compétences et savoir faire des sites pour en assurer la pérennité.

Ce dispositif permet de traiter par anticipation, sur la base d'un appel au volontariat et sans rupture de contrat de travail contrainte, les nécessaires transformations d'emplois, adaptations d'effectif et besoins nouveaux en compétences à envisager à court terme, soit du 1^{er} février 2021 jusqu'au 31 juillet 2022.

Le Comité social et économique central (CSEC) de THALES DIS France SA a été informé sur les perspectives économiques et leurs effets sur l'emploi et sur l'opportunité de mettre en place une GAE lors de plusieurs réunions (4 février 2020, 11 mars 2020). Le CSEC a été consulté sur ce point lors de la réunion extraordinaire du 15 octobre 2020.

La Commission Centrale Anticipation a été informée de la situation économique de THALES DIS France SA le 21 janvier 2020. Un rappel de la situation économique et industrielle de la BL MCS de THALES DIS France lui a été présenté le 11 septembre 2020. La Commission Centrale Anticipation a donné un avis favorable à l'unanimité le 21 septembre 2020.

La Direction de THALES DIS France SA et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies au cours de 7 réunions afin de discuter des mesures du présent accord, qui s'inscrit dans le cadre du chapitre II de l'accord Groupe du 24 avril 2019.

Du point de vue des Organisations Syndicales

La CFDT

La CFDT Thales DIS souhaite interpeler la Direction du Groupe Thales sur la gestion des emplois et des compétences que mène la Direction de DIS et qui est sans aucun changement avec la politique menée pendant des années par la Direction de GEMALTO.

En effet, la délocalisation des projets R&D, notamment des équipes MCS et BPS, ainsi que de la production associée à une politique zéro embauche en France témoignent une détérioration de l'emploi et remet en cause la pérennité des sites.

La baisse constante des effectifs de la R&D va finir par faire perdre, à Thales DIS en France, la taille critique qui lui permet d'y réaliser avec succès les projets novateurs nécessaires pour le Groupe Thales.

En ce qui concerne la production, il faut considérer qu'il n'y a pas d'avenir sans production dans nos métiers. Il est donc indispensable de garder nos capacités de production afin d'anticiper une ré-industrialisation indispensable à la survie du site de Pont-Audemer. La Direction devra tout mettre en œuvre pour accompagner dans les meilleures conditions possibles les salariés dans leurs montées en compétences sur les métiers porteurs de Thales.

Nous avons déjà subi un PSE en 2018, nous subissons maintenant une GAE en 2020, quelle sera la prochaine étape pour supprimer des emplois en France chez Thales DIS ? Fermeture d'activité, fermeture de sites, ...

A quand le zéro emploi en France ?

Bien que la GAE soit basée sur du volontariat, la CFDT Thales DIS ne cautionne pas ces pratiques qui dégradent l'emploi en France, l'image du Groupe Thales et qui dégraderont à terme notre innovation et notre compétitivité.

La CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, cet accord confirme l'engagement de la direction de DIS et des partenaires sociaux, de mettre en œuvre dans de bonnes conditions les mesures d'accompagnement d'une GAE, telles que décrites dans l'accord groupe d'anticipation.

C'est dans cet esprit de respect de l'accord groupe, et pour apporter aux salariés volontaires le soutien nécessaire à leur évolution, que la CFE-CGC signe cet accord, et sera pleinement engagée auprès des salariés pour assurer l'application de toutes ces mesures.

Sans revenir au bien-fondé de cette GAE, commenté par ailleurs lors de l'avis rendu en CCA et en CSEC, la CFE-CGC souhaite néanmoins insister de nouveau fortement, sur la nécessité de mettre en œuvre au plus vite les conditions d'une réindustrialisation du site de Pont-Audemer. Au-delà des départs volontaires, c'est le point le plus important socialement, compte-tenu d'une part de l'effectif qui restera potentiellement présent sur le site, d'autre part du faible potentiel de reconversion du bassin d'emploi.

A ce stade, les démarches pour cette reconversion du site sont beaucoup trop timides, et deux préoccupations majeures doivent aussi impérativement être prises en compte : le risque de perte de compétences qui seraient nécessaires à la relance d'une nouvelle activité, et le climat anxiogène pour les salariés restant après les départs volontaires (ressources nécessaires au bon fonctionnement de la production actuelle, et attente de plus en plus insoutenable quant à l'avenir des emplois).

La CFE-CGC exhorte donc les directions de DIS, et du Groupe, à accélérer la réindustrialisation du site, en parallèle du déroulement des mesures de cet accord.

Pour les sites de La Ciotat et de Sophia, La CFE-CGC s'assurera que les départs en MAD, les mobilités, ainsi que les transferts de salariés vers des missions DMS ne conduisent pas à une perte de compétences dans notre cœur d'activité qui serait préjudiciable à DIS

La CGT

Cette GAE est le résultat de l'absence d'une politique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences depuis des années par DIS (ex-Gemalto). Nous regrettons, une fois de plus, que la direction de DIS n'ait pas davantage écouté nos alertes à l'époque sur la manière de déployer cette GPEC.

La CGT s'appuyant sur de nombreuses données marchés affirme, contrairement, à ce que dit la direction que la carte SIM sera encore présente pendant encore une longue période permettant de réaliser une transition vers d'autre activité sans destruction d'emploi.

Cette GAE aurait pu être évitée si la direction avait fait le choix de relocaliser la production des cartes SIM à forte valeur ajoutée en France et investit dans l'outil industriel. Nous déplorons donc que Thales sacrifie, une nouvelle fois, les emplois et ainsi mette en péril l'avenir du site de Pont-Audemer par la perte de compétences liées aux départs des salariés, dans le seul but de faire encore plus de profits. Nous ne pouvons que constater une fois de plus que la maximisation de la rente actionnariale à tout prix détruit l'emploi, les savoirs faire et aboutit à une désindustrialisation et une perte de souveraineté.

La CGT a fait en sorte, à travers la négociation de cet accord que les salariés puissent bénéficier de conditions de départs les plus favorables possible mais surtout elle a la ferme volonté d'obtenir dans le cadre du processus GAE et de la commission de réindustrialisation, mise en place suite à la lutte des salariés et des habitants du bassin d'emploi, un réel projet de revitalisation et de réindustrialisation du site dans le cadre du groupe Thales.

DP

TC

Anc

AR
m

Ce projet est primordial pour donner de l'avenir aux salariés du site mais aussi à un bassin d'emploi déjà fortement touché par la désindustrialisation.

FO

Les équipes FO de Thales DIS revendiquent depuis de nombreuses années le maintien et le développement de l'activité industrielle en France.

Pour FO, cette évolution des sites industriels en France, et en particulier à Pont-Audemer, aurait dû se faire grâce à des investissements pour faire évoluer l'outil de production et adapter les compétences des équipes en fonction des besoins et des évolutions du marché.

FO regrette donc que la direction n'ait pas plus pris en compte ses alertes et mis en place des mesures d'anticipation pour faire évoluer l'outil industriel et les hommes et en soit arrivé à mettre en place une GAE, sans le travail de GPEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences - pré-requis obligatoire, tel que défini dans les accords de Thales.

FO réaffirme que la direction de Thales doit se lancer dans un plan ambitieux de réindustrialisation du site de Pont-Audemer, d'autant que la polyvalence et l'engagement de qualité des équipes leur permettent d'être en capacité de changer d'activité industrielle et de répondre aux besoins de production du groupe.

Concernant les salariés non-manufacturing dont les postes sont fragilisés, FO revendique un vrai plan d'accompagnement pour apporter à ceux qui en ont besoin les compétences nécessaires à leur maintien dans l'emploi au sein du groupe. FO reconnaît que le dispositif de MAD ou facilitant les départs à la retraite peut intéresser certains salariés mais restera vigilant afin d'éviter que ces départs ne se fassent au détriment de la charge de travail et du bien-être au travail des collaborateurs qui resteront.

Dans le cadre de cet accord, FO a fait des propositions pour faire évoluer les dispositifs d'accompagnement de la GAE, notamment sur les aspects financiers : prise en compte de l'ancienneté, calcul des indemnités, aide financière à la création d'entreprise,...

FO sera vigilant lors de la mise en œuvre de la G.A.E. pour que les salariés qui décident de quitter l'entreprise, fassent leur choix de façon vraiment volontaire, sans subir aucune pression quelle qu'elle soit.

L'USG-UNSA

THALES DIS a choisi de s'appuyer sur le processus Gestion Active de l'Emploi existant chez Thales pour diminuer les effectifs de sa BL MCS, en perte de vitesse avant la COVID.

Après une diminution continue et drastique des investissements, une perpétuelle réduction des coûts pour sauvegarder les marges avant tout et une disparition complète des efforts d'innovation réelle, tout nous indique que la carte SIM n'est pas dans la stratégie de THALES.

THALES a plutôt besoin des ingénieurs performants de MCS pour des tâches à haute valeur ajoutée pour lesquelles le personnel qualifié manque.

Aussi pour opérer cette transition, DIS a donc choisi de s'appuyer sur un outil THALES : la GAE.

Rappelons cependant que ce processus a été développé chez THALES dans un cadre particulier défini par l'existence et la maîtrise de prérequis et par une certaine qualité de relations sociales entre représentants du personnel et direction. Les salariés de DIS ont toujours en tête le PSE de 2018.

Rappelons que d'autre part, la GPEC, dispositif de pilotage des compétences et des ressources n'est pas en place chez DIS alors que c'est un prérequis dans le dispositif de la GAE. Il participe à une gestion sincère du capital humain et là encore.

Comment expliquer autrement qu'aucun des relais de croissance issus des très nombreux brevets déposés depuis des années par les salariés n'ai trouvé à s'exprimer. Ces mêmes salariés qui sont forcés à se délester de leur savoir-faire hors de France pour entrer dans un nouveau secteur de l'industrie ?

Peut-on croire qu'ils abandonnent de gaité de cœur leur zone de compétences et tout ce qui faisait leur fierté ?

Considérons plutôt ce mouvement comme un exode à marche forcée puisque DIS pratique la politique de la terre brûlée qui pousse les salariés vers de nouveaux horizons.

Pourquoi également avoir joint les deux problématiques très différentes que sont celles de Pont Audemer et celle de La Ciotat - Sophia ?

Ne s'agit-il pas de 2 bassins d'emploi différents, de 2 populations différentes pouvant avoir des objectifs différents ?

Concernant Pont Audemer, l'USG souscrit à tout ce qui a été dit par les autres Organisations Syndicales. La stratégie de THALES est clairement de se désengager du marché de la carte SIM. Pour autant la part de marché dont dispose THALES DIS et les études marché montrent que THALES dispose du temps nécessaire pour envisager une réindustrialisation du site pour éviter la casse sociale. Reste la volonté de le mettre en œuvre.

Pour ce qui concerne Sophia et La Ciotat, bien sûr que les salariés accepteront les postes créés par DMS. Bien sûr qu'il y aura des gens motivés pour gagner un ou 2 ans sur l'âge de la retraite. Comment dès lors s'opposer à ce projet ? Nous ne le refuserons donc pas mais comment éviter les regrets d'avoir manqué autant d'opportunités ?

Comment réussir dans ce contexte la construction d'un nouveau THALES DIS plus performant ?

La confiance est une brique de base de la réussite !

DP

TC
ANC. 


ARTICLE 1. SALARIES CONCERNES

Les salariés concernés par les mesures du présent accord sont :

- les salariés volontaires appartenant aux familles professionnelles fragilisées, figurant en annexe 1 du présent accord,
- par mesure de solidarité, les salariés de la société ou du Groupe dont le volontariat à une mesure prévue par le présent accord, permettra de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée.

Les salariés volontaires devront également remplir les conditions propres aux différents dispositifs prévus par le présent accord.

Les parties rappellent que la GAE est fondée sur une double volonté tant de l'entreprise que du salarié. Ainsi, les mesures d'accompagnement de la GAE seront soumises au volontariat des intéressés et parallèlement, les initiatives du salarié seront étudiées avec attention par l'entreprise qui lui formulera une réponse motivée avec en copie la commission de suivi locale.

Compte tenu de l'importance accordée par les parties signataires au transfert des compétences, le salarié volontaire devra s'engager, si nécessaire, avant son entrée effective dans une mesure de GAE, dans une démarche de transfert de ses compétences.

De même, il sera procédé à un suivi très attentif des experts, des spécialistes et des référents techniques qui se porteraient candidat à une mesure de GAE.

Une analyse sera effectuée par le manager et le responsable des ressources humaines des compétences de chaque salarié qui quitte la société dans le cadre de la GAE, afin d'organiser s'il y a lieu le transfert des compétences.

Ainsi, les éléments qui conduiraient l'entreprise à ne pas accepter le départ d'un salarié ou à le reporter dans la limite d'un délai maximum de 6 mois dans le cadre des mesures de GAE seraient notamment :

- le refus du candidat de s'inscrire dans un processus de transfert des compétences,
- la perte de compétences individuelles/collectives pouvant entraîner la désorganisation du service,
- le départ vers une société concurrente préjudiciable à l'entreprise,
- la nécessité de remplacer la personne sur son poste de travail sans que cela permette d'adapter l'effectif d'une famille professionnelle fragilisée.

ARTICLE 2. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GAE

La Gestion Active de l'Emploi s'articule autour des mesures suivantes :

- la construction d'un plan spécifique de formation et le transfert des compétences (2.1) ;
- la mobilité interne au sein de la société THALES DIS France SA (2.2) ;
- la mobilité interne au Groupe Thales en France (2.3) ;
- la mobilité interne Groupe hors France (2.4) ;
- la mobilité externe au Groupe Thales dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite (2.5) ;
- la mobilité externe au Groupe Thales dans le cadre du dispositif de mobilité volontaire sécurisée (2.6) ;
- la création ou reprise d'entreprise (2.9) ;
- le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes (2.10) ;
- le départ sans délai à la retraite (2.11) ;
- la mise à disposition sans obligation permanente d'activité (MAD) (2.12) ;

2.1. Formation et transfert des compétences

L'accord Groupe Anticipation du 24 avril 2019 prévoit que lorsqu'une entreprise s'engagera dans une GAE, un plan de développement des compétences spécifique et un budget spécifique associé, seront prévus pour sécuriser le parcours professionnel des salariés volontaires concernés par la GAE. Le plan spécifique de développement des compétences sera construit en concertation avec les membres des commissions Anticipation-Emploi-Formation concernées.

Le budget permettra de réaliser des formations de reconversion lourdes facilitant des mobilités d'un métier à l'autre, d'une famille professionnelle à une autre. Les commissions de suivi centrale et locales seront régulièrement informées de l'application de ce plan spécifique.

Afin de prendre en compte les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi, il est prévu pour la période de la GAE, d'allouer un volume d'heures de formation spécifique et supplémentaire, destiné à accompagner les mesures suivantes :

- reconversions facilitant des mobilités d'un métier à l'autre, d'une famille professionnelle à l'autre ;
- lorsque, par mesure de solidarité, le volontariat d'un salarié à une mesure de GAE permet de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée et que cette solution nécessite une formation ;

Ces formations de reconversion lourdes pourront se terminer au-delà de la période de GAE.

En parallèle, les parties signataires du présent accord sont soucieuses de veiller à ce que le dispositif de GAE ne se traduise pas par une perte des savoirs et des compétences au sein de l'entreprise.

La société souhaite par conséquent organiser le transfert des compétences pour les départs planifiés dans le cadre de la présente GAE.

Un budget global supplémentaire exceptionnel de 400 000 euros sera prévu pendant la durée de la GAE, pour financer les formations mentionnées ci-dessus.

Le budget ci-dessus comprendra les frais pédagogiques relatifs aux formations. Les autres frais relatifs à la formation (restauration, hébergement, transport) seront pris en charge en complément du budget ci-dessus.

Ce budget et ces frais seront pris en charge au niveau de la société et ne seront pas imputés sur ceux des établissements.

Le pilotage et la gestion de ce budget seront centralisés au niveau de la Direction des Ressources Humaines de la Société, après avis de la commission centrale de pilotage et de suivi de la GAE.

Si le projet de formation permet au salarié d'améliorer son employabilité et de reprendre à terme un nouveau poste au sein du Groupe, sa demande sera acceptée.

Ce budget global spécifique et supplémentaire ne se confond pas avec le budget consacré habituellement au plan de formation annuel de THALES DIS France SA.

Les commissions de suivi locales et centrale seront régulièrement informées de l'application de ces mesures spécifiques.

2.2. La mobilité interne THALES DIS France SA

Les salariés de THALES DIS France SA, tels que définis à l'article 1 du présent accord, dont le changement d'établissement/site au sein de l'entreprise permettrait, soit de sortir d'une famille professionnelle fragilisée, soit par mesure de solidarité, de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée, se verront appliquer les dispositions prévues en cas de mobilité géographique figurant à l'annexe 2 du présent accord ou les mesures d'accompagnement à la mobilité individuelle au sein du groupe prévues dans l'accord Groupe du 25 novembre 2019.

Le salarié pourra choisir selon chaque type de mesure accordée (voyage de reconnaissance, déménagement, etc...) celle qui lui convient le mieux dans chacun des deux accords. Figure en **annexe 3** un tableau comparatif des mesures de l'annexe 2 du présent accord et de celles de l'accord groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, selon leur objet.

En outre, les salariés visés à l'article 1 du présent accord dont les candidatures auront été retenues au titre de la mobilité interne THALES DIS France SA pourront bénéficier d'une prime

de mobilité forfaitaire dont le montant variera en fonction de la distance séparant l'établissement/site d'origine de l'établissement/site d'accueil, soit :

- 550 MG* bruts, pour les mobilités inférieures à 50 km ;
- 2200 MG* bruts, pour les mobilités supérieures à 50 km ;

La distance sera déterminée à partir de l'application Via Michelin (trajet conseillé).

Cette prime sera versée à la date de la mobilité.

2.3. La mobilité interne au Groupe Thales en France

Les salariés susceptibles d'être intéressés par une mobilité au sein d'une entreprise du Groupe Thales pourront se rapprocher de l'Espace métiers, afin d'obtenir des informations sur les emplois disponibles dans le Groupe.

Le présent article concerne les salariés visés à l'article 1 du présent accord, candidats à une mobilité entraînant un changement de société au sein du Groupe en France.

Dans cette hypothèse, la mobilité se traduit par un changement de société et donc par une sortie des effectifs de THALES DIS France SA formalisée dans une convention de mutation tripartite (Cf. annexe 4).

Les salariés visés à l'article 1 du présent accord dont les candidatures auront été retenues au titre de la présente mobilité Groupe, pourront bénéficier des mesures cumulables suivantes :

- d'une prime de mobilité forfaitaire dont le montant variera en fonction de la distance séparant l'établissement de la société d'origine de l'établissement de la société d'accueil, soit :
 - 550 MG* bruts, pour les mobilités inférieures à 50 km ;
 - 2200 MG* bruts, pour les mobilités supérieures à 50 km ;

* Au 1er janvier 2021, le montant du MG (minimum garanti) est de 3,65 €

La distance sera déterminée à partir de l'application Via Michelin (trajet conseillé).

Cette prime sera versée à la fin de la période d'adaptation de 3 mois.

- des mesures d'accompagnement de la mobilité interne au groupe Thales en cours de GAE, en lien avec le déménagement du salarié, rappelées dans l'annexe 2 du présent accord ou des mesures d'accompagnement à la mobilité individuelle au sein du groupe prévues dans l'accord Groupe du 25 novembre 2019.

Le salarié pourra choisir selon chaque type de mesure d'accompagnement accordée (voyage de reconnaissance, déménagement, etc...) celle qui lui convient le mieux dans chacun des deux accords. Figure en annexe 3 un tableau comparatif des mesures de

DP
TC
ANC
w

l'annexe 2 du présent accord et de celles de l'accord groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, selon leur objet.

2.4. La mobilité interne Groupe hors France

Le présent article concerne les salariés visés à l'article 1 du présent accord, candidats à une mobilité au sein du Groupe hors France.

Cette mobilité se traduira par une sortie des effectifs de la société, dans le cadre d'une convention tripartite de transfert du contrat de travail (Cf. annexe 5) et d'une embauche par l'entreprise d'accueil, avec reprise de l'ancienneté.

Les salariés visés à l'article 1 du présent accord dont les candidatures auront été retenues au titre de la présente mobilité Groupe, pourront bénéficier :

- d'une prime de mobilité forfaitaire d'un montant de 2800 MG* bruts, versée au moment de la mise en œuvre de la mobilité ;
- Des mesures d'accompagnement à une mobilité au sein du Groupe hors France prévues à l'annexe 2.

* Au 1er janvier 2021, le montant du MG (minimum garanti) est de 3,65 €

2.5. La mobilité externe au Groupe Thales dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite

Certains salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité prévues par le présent accord (Cf. article 1), peuvent exprimer la volonté d'un repositionnement externe au Groupe Thales.

Afin d'accompagner et de soutenir cette démarche, THALES DIS France SA s'engage, pour les mobilités externes qui seront effectives entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 juillet 2022, à appliquer les garanties suivantes :

2.5.1. Garanties données aux salariés

➤ Convention de mutation concertée tripartite :

La mobilité externe interviendra dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite, entraînant novation du contrat de travail par changement d'employeur, conclue entre THALES DIS France SA, la société d'accueil et le collaborateur, permettant ainsi le maintien des droits à ancienneté.

g
TC 98
ANC AR
m

Cette convention, dont le modèle est prévu à l'annexe 6, précisera notamment :

- la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil,
- le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si le salarié est confirmé dans son poste à l'issue des 6 premiers mois, il s'inscrira dans une démarche de poursuite de son contrat de travail chez le nouvel employeur. Dans ce cas, il percevra une prime dite de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé en fonction de son ancienneté, selon le barème suivant :

Ancienneté	Prime brute en euros		
	Nbre de mois de salaire	Avec minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	3 mois	4 500 euros	8 000 euros
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	4 mois	9 500 euros	18 000 euros
Plus de 20 ans à 30 ans d'ancienneté inclus	5 mois	12 500 euros	25 000 euros
Plus de 30 ans	6 mois	15 000 euros	30 000 euros

Cette prime sera versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimale de deux ans au sein du Groupe Thales avant cette mutation.

Elle sera calculée sur la base de la *Rémunération de référence* moyenne mensuelle des 12 mois précédant la mutation du salarié dans la société d'accueil.

Elle sera soumise aux régimes fiscal et social en vigueur à la date de son versement.

Il est précisé que la société prendra en charge l'ensemble des frais occasionnés par les déplacements (frais de déplacement, d'hébergement, de restauration) et les différentes démarches en vue de la mutation définitive du salarié.

Le salarié devra, avant sa mutation effective, prendre ou se faire payer ses congés payés, JRTT, compteurs de récupération et jours de CET, sauf modalités particulières convenues avec la société d'accueil.

DP TC AL
ANC W

➤ Possibilité de réintégration :

La société s'engage à offrir au salarié une possibilité de réintégration, aux conditions antérieures, pendant une période de 12 mois maximum suivant la novation du contrat de travail.

En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil, mettant effectivement en cause le poste du salarié, ce dernier bénéficiera d'une possibilité de réintégration au sein de THALES DIS France SA ou du Groupe, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

A défaut de souhait de réintégration au sein de THALES DIS France SA durant cette période, l'entreprise s'engage à prendre en charge dans ce délai de 18 mois suivant la novation du contrat de travail, la partie de l'indemnité de licenciement pour motif économique (le cas échéant) correspondant au prorata de l'ancienneté acquise au sein du Groupe Thales.

Un modèle de convention tripartite est annexé au présent accord (**Annexe 6**).

En cas de réintégration au sein de THALES DIS France SA, la prime de mobilité externe perçue devra être remboursée par le salarié, sauf lorsque cette réintégration sera due aux difficultés économiques de la société d'accueil.

➤ Informer les salariés sur les postes externes disponibles au sein du bassin d'emploi :

Il est rappelé qu'afin de mieux éclairer et identifier des parcours possibles à l'extérieur du Groupe Thales, ce dernier coopérera avec les organismes publics en charge de l'emploi, ainsi qu'avec les collectivités locales et/ou chambres de commerce et PME partenaires, afin de permettre au candidat à la mobilité externe de bénéficier de toutes les opportunités d'emploi auprès de ces partenaires extérieurs.

2.5.2. Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes

Afin d'encourager les projets de mobilité externe intervenant dans le cadre de conventions de mutation tripartites, THALES DIS France SA s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime permettant de compenser à temps de travail équivalent, pendant une durée de deux ans suivant la novation du contrat de travail, l'éventuelle différence de salaire entre celui dont il bénéficiait chez THALES DIS France SA et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre de cette mesure, les salariés de l'établissement de Pont-Audemer qui travaillent uniquement pendant les week-ends seront considérés comme étant à temps plein

Pour le calcul de la différence de salaire, le salaire pris en compte au sein de THALES DIS FRANCE SA sera la *Rémunération de référence* des 12 derniers mois précédent le transfert du contrat de travail.

98

TC

ANC

AR
ne

La prime compensatoire sera versée à trimestre échu, sur production par les salariés de leurs bulletins de salaire.

Elle aura le régime social applicable aux rémunérations.

Par ailleurs, afin d'inciter les entreprises à recruter les salariés concernés par le présent accord, la Société fera bénéficier les futurs employeurs d'une aide au recrutement, d'un montant de 2.000 euros HT.

2.6. La mobilité externe au Groupe Thales dans le cadre d'une mobilité volontaire sécurisée

Ce dispositif permet aux salariés visés à l'article 1 du présent accord, justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au sein du Groupe THALES et d'une embauche en contrat à durée indéterminée au sein d'une autre entreprise, de bénéficier d'une période de mobilité durant laquelle le contrat est suspendu.

Afin d'accompagner et de soutenir cette démarche, THALES DIS France SA s'engage, pour les mobilités externes qui seront effectives entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 juillet 2022, à appliquer les mesures suivantes :

2.6.1. Modalités de la mobilité volontaire sécurisée

➤ Avenant de suspension du contrat de travail :

La mobilité externe interviendra dans le cadre d'un avenant au contrat de travail du salarié entraînant la suspension de son contrat de travail.

Cet avenant, dont le modèle est prévu à l'annexe 7, précisera notamment :

- la période de 12 mois pendant laquelle le contrat de travail sera suspendu (date de prise d'effet et terme de la période de mobilité),
- le délai dans lequel le salarié informera la société par écrit de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise,
- les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur,
- le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si le salarié est confirmé dans son nouveau poste à l'issue de la période de 12 mois, il s'inscrira dans une démarche de poursuite de son contrat de travail chez le nouvel employeur. Dans ce cas, il percevra une prime dite de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé en fonction de son ancienneté, selon le barème suivant :

DP ANC
TC m

Ancienneté	Prime brute en euros		
	Nbre de mois de salaire	Avec minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	3 mois	4 500 euros	8 000 euros
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	4 mois	9 500 euros	18 000 euros
Plus de 20 ans à 30 ans d'ancienneté inclus	5 mois	12 500 euros	25 000 euros
Plus de 30 ans	6 mois	15 000 euros	30 000 euros

La prime sera calculée sur la base de la *Rémunération de référence* moyenne mensuelle des 12 mois précédant la mutation du salarié chez le nouvel employeur.

Elle sera soumise aux régimes fiscal et social en vigueur à la date de son versement.

Il est précisé que la société prendra en charge l'ensemble des frais occasionnés par les déplacements (frais de déplacement, d'hébergement, de restauration) et les différentes démarches en vue de la mobilité définitive du salarié.

Le salarié devra, avant la période de suspension de son contrat de travail, prendre ou se faire payer ses congés payés, JRTT, compteurs de récupération et jours de CET.

➤ Réintégration :

En cas de retour au sein de THALES DIS France SA au cours ou à l'issue de la période de 12 mois, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil, mettant effectivement en cause le poste du salarié, ce dernier bénéficiera d'une possibilité de réintégration au sein de THALES DIS France SA ou du Groupe, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

g8
TC ANC AR

En cas de réintégration au sein de THALES DIS France SA, la prime de mobilité externe perçue devra être remboursée par le salarié, sauf lorsque cette réintégration sera due aux difficultés économiques de la société d'accueil.

- Informer les salariés sur les postes externes disponibles au sein du bassin d'emploi :

Il est rappelé qu'afin de mieux éclairer et identifier des parcours possibles à l'extérieur du Groupe Thales, ce dernier coopérera avec les organismes publics en charge de l'emploi, ainsi qu'avec les collectivités locales et/ou chambres de commerce et PME partenaires, afin de permettre au candidat à la mobilité externe de bénéficier de toutes les opportunités d'emploi auprès de ces partenaires extérieurs.

2.6.2. Mesures additionnelles de soutien à une mobilité externe

Afin d'encourager les projets de mobilité externe, THALES DIS France SA s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime permettant de compenser à temps de travail équivalent, pendant une durée de deux ans suivant l'embauche chez un nouvel employeur l'éventuelle différence de salaire entre celui dont il bénéficiait chez THALES DIS France SA et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre de cette mesure, les salariés de l'établissement de Pont-Audemer qui travaillent uniquement pendant les week-ends seront considérés comme étant à temps plein

Pour le calcul de la différence de salaire, le salaire pris en compte au sein de THALES DIS FRANCE SA sera la moyenne de la *Rémunération de référence* des 12 derniers mois précédant la suspension du contrat de travail.

La prime compensatoire sera versée à trimestre échu, sur production par les salariés de leurs bulletins de salaire. Elle aura le régime social applicable aux rémunérations.

Par ailleurs, afin d'inciter les entreprises à recruter les salariés concernés par le présent accord, la Société fera bénéficier les futurs employeurs d'une aide au recrutement, d'un montant de 2.000 euros HT.

2.7. Période d'application des mesures de mobilité :

La période d'application des mesures prévues aux articles 2.2 à 2.6 s'étalera du 1^{er} février 2021 au 31 juillet 2022.

2.8. Pass compétences :

A l'occasion des communications relatives à la GAE au sein de chaque site, le dispositif Pass compétences sera présenté dans son principe et ses modalités pratiques.

2.9. Création ou reprise d'entreprise

Les parties signataires du présent accord souhaitent également promouvoir, dans le cadre des mesures de GAE, la création d'entreprise prévue par le chapitre I de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019.

Ainsi, le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise se verra proposer un congé légal de création ou de reprise d'entreprise. Le salarié qui, à l'issue de ce congé, souhaiterait réintégrer le Groupe, se verrait proposer un niveau de poste et de salaire au moins équivalent (y compris la rémunération variable) à celui qui était le sien avant ce congé. A défaut de souhait de réintégration au sein du Groupe, le salarié démissionnera sans avoir à effectuer de préavis.

Le salarié concerné par un projet de création ou de reprise de Société se verra accorder, si la demande en est faite, une formation préalable pour accompagner le projet d'un montant maximal de 4.000 euros H.T.. Cette formation devra être préalablement validée par le GERIS avant sa mise en place et par la commission centrale de suivi de la société.

Par ailleurs, pendant une période de 18 mois suivant ce congé, la bourse de l'emploi Thales sera ouverte aux créateurs d'entreprise.

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide financière de 30 000 euros suite à la validation de leur projet professionnel par le GERIS qui en assurera l'évaluation.

Le versement de l'aide financière est contractualisé sous la forme d'un prêt de type participatif.

L'aide financière est remboursable sur une durée de trois ans, en cas de réintégration au sein du Groupe. En cas de situation exceptionnelle, le remboursement pourra être échelonné sur une durée supérieure.

Sur proposition du GERIS, une aide financière supplémentaire d'un montant pouvant aller jusqu'à 10 000 euros pourra être accordée au cas par cas si l'ambition ou l'ampleur du projet le justifie.

En cas de projet de création ou de reprise d'entreprise commun à plusieurs salariés concernés par le présent accord, les aides financières ci-dessus seront versées à chacun d'eux.

Le GERIS assurera le suivi du projet professionnel pendant les deux premières années.

g
TC
ANC
AR
W

2.10. Le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes

THALES DIS France SA pourra financer le rachat d'années d'études ou d'années incomplètes dans les conditions financières prévues ci-dessous, afin de faciliter la liquidation d'une retraite à taux plein au titre du régime général.

Cette mesure sera également applicable afin de faciliter la liquidation d'une retraite équivalent taux plein pour les salariés ayant effectué une partie de leur carrière à l'étranger et percevant une retraite à ce titre. Le salarié devra fournir les justificatifs correspondants.

Ce dispositif sera ouvert :

- aux salariés tels que définis à l'article 1 du présent accord ;
- à condition que ces salariés s'engagent à partir à la retraite avant le 1^{er} février 2023 ;
- sous réserve de la prise effective de leurs congés payés, JRTT, compteurs de récupération et jours de CET avant leur départ à la retraite ;

Ce financement s'effectuera sous la forme d'une majoration de l'indemnité de départ à la retraite.

Une avance de la somme nécessaire au rachat de trimestres pourra être consentie aux salariés concernés, conformément à l'échéancier mensuel de paiement établi par la CNAV.

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront obligatoirement une aide dont le montant retenu par l'entreprise ne pourra être inférieur à 2000 € par trimestre et sera, en tout état de cause, plafonnée à 36000 € hors cotisations sociales, quels que soient le nombre de trimestres, dans la limite de 12 trimestres.

2.11. Départ sans délai à la retraite dans le cadre d'une GAE

Ce dispositif s'adresse aux salariés visés à l'article 1 du présent accord qui seraient volontaires pour un départ sans délai à la retraite, participant ainsi au déploiement rapide de la GAE. Ces salariés percevront l'indemnité de départ à la retraite, selon le barème suivant :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté (au sein du groupe Thales)
- 2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3,7 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 4,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 6,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- 8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire.

Exemple : 1 salarié a 28 ans d'ancienneté

Entre 20 et 30 ans, la prime augmente de 2 mois soit 0,2 mois par an. En conséquence le salarié qui a 28 ans d'ancienneté aura : 4,5 mois (pour 20 ans) + 8 x 0,2 mois (pour les 8 ans supplémentaires) soit au total 6,1 mois

L'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et/ou gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

Cette indemnité sera soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques selon les règles fiscales en vigueur à la date de son versement.

Prime exceptionnelle

Sous réserve que le départ à la retraite intervienne au plus tôt le 21 janvier 2020 (effet rétroactif à la date de la première réunion de la CCA) et au plus tard le 01 août 2022 (fin de contrat le 31 juillet 2022) et que les congés payés, JRTT, compteurs de récupération et jours de CET aient été pris de manière effective avant le départ, les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficieront, en complément de l'indemnité de départ à la retraite, d'une prime exceptionnelle d'un montant égal à 5 mois de salaires bruts permettant d'accompagner ce départ.

Majoration pour carrière longue

Cette prime est versée sans préjudice de la majoration d'indemnité de départ à la retraite d'un montant équivalent à 3 mois de salaire, pour les salariés justifiant d'une carrière longue.

Majoration pour situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, il sera fait application de dispositions de l'accord Groupe en vigueur qui stipule : « Dans le cadre des différents dispositifs Thales déjà mis en œuvre lors de départs à la retraite, les salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation des travailleurs handicapés depuis au moins 5ans pourront bénéficier d'une allocation de départ à la retraite majorée de 5 mois, sous réserve qu'ils fassent leur demande de départ à la retraite auprès de la Direction des Ressources Humaines dont ils relèvent 12 mois avant leur date de départ effective et qu'ils soient toujours bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au moment de leur départ ».

Le cas échéant, le salarié pourra demander une avance sur sa prime exceptionnelle afin de compléter le rachat de trimestres financé par la société.

Les salariés éligibles au dispositif de MAD ne bénéficient pas de cette prime exceptionnelle de 5 mois.

2.12. La Mise à Disposition sans obligation permanente d'activité (MAD)

98
TC
ANC
AR
W

Le principe du dispositif de « MAD », instauré par l'accord Groupe du 23 novembre 2006, a été reconduit par l'accord Groupe du 24 avril 2019, dans les conditions définies par ses annexes 5 et 6.

Il est rappelé que cette situation ne saurait être confondue avec une situation de préretraite puisqu'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.

2.12.1. Volume des MAD

Le nombre de MAD auxquelles pourront accéder les salariés volontaires pourra atteindre 40% du volume des présentes mesures de GAE. Après discussion en CCA, ces 40% pourront être dépassés, sur dérogation de la Direction du Groupe. Le nombre final de MAD pourra également être inférieur à ce plafond, notamment compte tenu du volume global des autres mesures de GAE. Outre ce plafond, d'une manière générale, la Direction dans le cadre de l'appréciation de son volontariat à cette mesure sera attentive à la fois à la durée des MAD et à leur nombre total.

2.12.2. Conditions d'éligibilité

Pour être éligible à une mesure de MAD, le salarié volontaire doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- entrer dans le dispositif entre le 1^{er} mai 2021 et le 1^{er} août 2022 inclus, au plus tard ;
- être en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 42 mois à compter de sa date d'entrée dans le dispositif. Ainsi, la date d'entrée au plus tard dans le dispositif étant le 1^{er} août 2022, la liquidation de la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale devra intervenir dans ce cas au plus tard le 31 janvier 2026 ;
- rester au minimum 12 mois dans le dispositif, la durée dans le dispositif étant décomptée à partir de la date à laquelle le salarié entrera en MAD ;
- s'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant la liquidation de sa retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- appartenir à une des familles professionnelles fragilisées, telles que présentées en annexe 1 du présent accord, ou, par mesure de solidarité permettre, par son volontariat à une MAD, de proposer une solution adaptée et avérée à l'emploi d'un salarié appartenant à ces familles professionnelles fragilisées ;
- avoir son volontariat accepté par la Direction de la Société.

En cas de nécessité de départager plusieurs salariés éligibles à une MAD, il sera fait application des critères mentionnés à l'article 2.16.

L'ensemble des droits à congés payés, JRTT, compteurs de récupération et jours de CET (incluant le cas échéant la majoration « fin de carrière ») devront être pris de manière effective avant l'entrée dans la MAD. L'éligibilité du salarié au dispositif est donc examinée au regard de sa situation une fois l'ensemble de ces droits pris.

Le report de la date de départ en MAD à la demande de l'employeur, n'aura pas d'effet sur la date à laquelle les conditions d'éligibilité des salariés seront appréciées.

2.12.3. Rachat de trimestres et MAD

Un salarié éligible à ces deux mesures pourra les cumuler, dès lors que le rachat de trimestres lui permet soit d'accéder au dispositif de MAD, soit de raccourcir la période passée en MAD et de faciliter son accession à la retraite.

Dans le cadre de la MAD, la date limite énoncée à l'article 2.10. n'est pas applicable.

Dans le cadre du départage des demandes (critère des dossiers permettant d'accéder le plus rapidement à la retraite à taux plein), il ne sera pas tenu compte de la réduction de la période de MAD du fait du rachat de trimestres.

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

A la demande de l'entreprise

Le responsable hiérarchique du salarié volontaire, en accord avec la DRH, pourra différer son entrée dans le dispositif dans un délai ne pouvant pas excéder 6 mois.

Cette possibilité sera ouverte dans l'intérêt du service auquel appartient le salarié volontaire à une MAD, 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.

Cette décision de différer le départ pourra faire l'objet d'un recours du salarié auprès de la commission de suivi locale. De même, 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 centrale et arbitré par la DRH.

A la demande du salarié

En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction des Ressources Humaines pourra accepter de différer la date de départ en MAD.

g8
TC
ANC
AR
m

2.12.5. Modalités de mise en œuvre du dispositif

➤ Statut du salarié durant la période de MAD

La période de MAD débutera le 1^{er} jour du mois d'entrée dans le dispositif.

Durant la période de MAD, le salarié bénéficiaire sera dispensé d'activité au sein de la société THALES DIS France SA. Son contrat de travail sera suspendu durant cette période et sera rompu, dans le cadre de son départ à la retraite, à la date à laquelle le salarié pourra liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein (pas au-delà).

Jusqu'à cette date, il demeurera salarié de la société. A ce titre, il continuera à figurer dans les effectifs inscrits et pourra bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le CSE d'établissement.

Si le salarié dispose d'une clause d'exclusivité dans son contrat de travail et s'il le demande, l'entreprise l'autorisera à exercer une autre activité professionnelle, à condition qu'elle ne soit pas concurrente.

Au cours de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, la société pourra lui demander de reprendre son activité, pour une durée maximale de 3 mois en veillant à respecter un délai de prévenance raisonnable. Il pourra notamment être demandé au salarié de participer à des actions de transmission de connaissances et de tutorat, selon un calendrier défini. Le salarié 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.

➤ 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 de référence* calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versée en douze mensualités égales.

Pour les salariés ayant fait la majorité de leur carrière au sein du Groupe 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.

DP TC AR
ANC

Cette rémunération sera revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'évolution du PMSS.

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.

2.12.6. 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 telle que définie à l'article précédent (72%).

S'agissant du régime de prévoyance « gros risques » la Direction 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 d'une compensation salariale équivalente au coût correspondant à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée (72%) et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif.

Les salariés qui bénéficient d'un dispositif de MAD 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 cotisations 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 MAD et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée à 72%.

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.

2.12.7. Indemnités d'entrée dans le dispositif.

Indemnité forfaitaire d'entrée dans le dispositif

Une indemnité sera versée aux salariés bénéficiaires d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité, au moment de leur entrée dans le dispositif.

Versée en une seule fois, cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficie du dispositif de MAD.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de MAD sera attribuée conformément au barème suivant :

Rémunération de référence annuelle mensualisée	Montant de l'indemnité brute
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 sa rémunération mensuelle sur tout ou partie de la période de MAD.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus s'entend pour une année complète (12 mois) passée dans le dispositif de MAD. Pour les années incomplètes au-delà des années pleines, l'indemnité sera proratisée en conséquence.

Exemple : Un salarié entre dans le dispositif de MAD le 1^{er} mai 2021, pour une durée de 26 mois, soit jusqu'au 30 juin 2023. Sa *Rémunération de référence* annuelle mensualisée est inférieure ou égale au PMSS

En 2021, l'indemnité sera calculée sur 8 mois (de mai à décembre) = 150% du PMSS/12 x 8

En 2022, l'indemnité sera calculée sur 12 mois pour l'année complète = 150% du PMSS

En 2023, l'indemnité sera calculée sur 6 mois (de janvier à juin) = 150% du PMSS/12 x 6

Enfin, cette indemnité sera soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques selon les règles fiscales en vigueur à la date de son versement.

Un modèle d'avenant d'entrée en MAD est annexé au présent accord (annexe 8).

Indemnité compensatoire de coefficient de solidarité sur la retraite complémentaire

Du fait de l'application du coefficient de solidarité sur la retraite complémentaire d'une durée de 12 à 36 mois, un complément d'indemnité unique et forfaitaire sera versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif.

Durée d'application du coefficient de solidarité	Montant du complément de l'IDR
≤ 12 mois	40% du salaire brut mensuel de base
> 12 mois et ≤ 24 mois	80% du salaire brut mensuel de base
> 24 mois	120% du salaire brut mensuel de base

2.12.8. Modalités de sortie du dispositif

A l'issue de la période de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, 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 appointements, avantages et/ou gratifications contractuels perçus 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,

- soit d'un versement anticipé sous forme d'avance représentant au plus 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.

En cas de décès avant le terme de la période de MAD, la fraction de l'indemnité de retraite déjà versée restera acquise.

Le montant de cette indemnité sera déterminé selon le barème suivant :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté (au sein du groupe Thales)
- 2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3,7 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 4,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 6,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- 8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire.

Exemple : 1 salarié a 28 ans d'ancienneté

Entre 20 et 30 ans, la prime augmente de 2 mois soit 0,2 mois par an. En conséquence le salarié qui a 28 ans d'ancienneté aura : 4,5 mois (pour 20 ans) + 8 x 0,2 mois (pour les 8 ans supplémentaires) soit au total 6,1 mois

2.12.9. Modalités particulières en cas d'évolution du régime de retraite

En cas d'évolution des dispositions légales applicables en matière de retraite du régime général, la Direction de THALES DIS France SA s'engage à poursuivre le dispositif de MAD 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, même si le régime général venait à évoluer pendant cette période.

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

2.13. Rémunération de référence

Aux articles 2.5 et 2.6 relatifs à la mobilité externe et 2.12 relatif à la MAD, la « Rémunération de référence » comprendra :

- Les éléments de salaire figurant en annexe 10 du présent accord auxquels seront ajoutées les sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation. Les sommes versées au titre de la monétisation de jours de CET ne seront pas prises en compte. La prime de participation et d'intéressement prise en compte sera la plus élevée des deux primes versées en 2020 et en 2021. Pour les salariés concernés, sera prise en compte la prime variable la plus élevée des deux primes versées en 2020 et en 2021.

2.14. Mesures complémentaires (numéro de téléphone et priorité de réembauche)

Les salariés qui quitteront l'entreprise dans le cadre de la GAE pourront demander à conserver leur numéro de téléphone portable.

Les salariés qui quitteront l'entreprise dans le cadre des mesures ci-dessus, à l'exception des départs à la retraite et en MAD, pourront, s'ils en font la demande au moment de la rupture de leur contrat de travail, bénéficier d'une priorité de réembauche pendant une durée d'un an à compter de leur demande.

Dans ce cas, la Direction des Ressources Humaines informera les salariés concernés de tout emploi au sein de THALES DIS FRANCE SA disponible et compatible avec leur qualification.

DP TC AR
ANC

2.15. Processus d'appel à candidature et de réponse

L'accès aux mesures visées aux points 2.2 à 2.12 du présent accord se fera selon les modalités suivantes :

- Les salariés volontaires devront déposer leur candidature sur l'adresse mail dédiée au sein de chaque établissement, entre le 1^{er} février 2021 et le 12 mars 2021.
La Direction des Ressources Humaines transmettra les simulations aux salariés qui en feront la demande au plus tard le 28 février 2021.

Pour les mobilités internes DIS, internes Groupe et externes, et les créations d'entreprises, les parties signataires du présent accord conviennent que les candidatures pourront également être déposées tout au long de la période de mise en œuvre de la GAE, soit jusqu'au 31 juillet 2022.

Au moment du dépôt de la candidature, chaque salarié aura la possibilité de demander le respect de la confidentialité de sa candidature jusqu'à l'examen approfondi de celle-ci. Pour les salariés non retenus, la société veillera à ce que cette candidature ne soit pas préjudiciable au bon déroulement de leur carrière au sein de la société.

Pour les mesures relatives à l'accompagnement des retraites et à la MAD les candidatures devront être accompagnées obligatoirement d'un relevé de trimestres CNAV (précisant la date officielle à laquelle ils seraient en mesure de liquider leurs droits à la retraite au régime général à taux plein).

- Une période d'examen des candidatures se déroulera du 15 mars 2021 au 16 avril 2021. Pendant cette période, des entretiens individuels seront organisés pour les candidats éligibles.
- Un courrier ou un courriel sera adressé à chaque salarié pour l'informer de la prise en compte de sa candidature et ce au plus tard le 16 avril 2021.

2.16. Modalités d'arbitrage

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'en cas de nécessité d'arbitrage entre plusieurs candidatures, seront favorisés les dossiers dans l'ordre de priorité suivant :

1. Les mesures permettant un maintien de l'emploi telles que les mobilités DIS, hors DIS, qu'elles soient internes ou externes au Groupe Thales et les créations d'entreprises ;
2. Les dossiers de départ sans délai à la retraite à taux plein au titre de régime général de la sécurité sociale ;

DB
TC
ANC
AR
W

3. Les dossiers de demande de MAD., qui seront traitées en fonction du volume de candidatures acceptées au titre des articles 2.2 à 2.11 du présent accord.

En cas de nécessité d'arbitrer entre plusieurs candidatures à chacune des mesures ci-dessus, le dispositif bénéficiera en priorité aux salariés :

- 1) Travaillant pour la BL MCS, appartenant à une famille professionnelle fragilisée et localisés sur l'établissement/site concerné ;
- 2) Appartenant à une famille professionnelle fragilisée quels que soient l'organisation et l'établissement/site, à condition que cela permette de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée ;
- 3) Volontaires par mesure de solidarité, à condition que cela permette de proposer une solution adaptée à l'emploi d'un salarié appartenant à une famille professionnelle fragilisée.

Modalités d'arbitrage au sein de l'un des trois critères ci-dessus pour les départs à la retraite et les MAD :

En cas de nouvelle nécessité de départage, seront pris en compte :

1/ Les salariés bénéficiant d'une RQTH

2/ Les salariés bénéficiant d'une restriction médicale à un poste de travail, selon l'avis du médecin du travail

3/ Les dossiers permettant d'accéder le plus rapidement à la retraite à taux plein.

L'arbitrage des candidatures interviendra entre des projets finalisés pour les mobilités et validés par le GERIS pour les créations d'entreprise.

ARTICLE 3. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Pour la période de la GAE, THALES DIS France SA mettra en place sur les établissements de Pont-Audemer et de La Ciotat des Espaces Métiers.

3.1. Les principales missions de l'Espace métiers

L'Espace métiers permettra à tous salariés de disposer en permanence d'informations, soit en accès libre, soit dans le cadre d'un entretien, sur :

- l'éligibilité aux mesures de la GAE,

DP TC AR
ANC

- les mesures de la Gestion Active de l'Emploi relatives à la mobilité,
- les opportunités de mobilité ouvertes au sein du Groupe Thales ou à l'extérieur,

Il permettra également d'assurer la mise en relation des salariés avec des interlocuteurs externes (Malakoff-Humanis, APEC, GERIS,...).

Cet espace aura vocation à offrir aux salariés qui le souhaitent le support et l'accompagnement nécessaires à la définition et/ou à la mise en œuvre d'un projet de développement professionnel.

Des réunions d'information collectives pourront être organisées par les Ressources humaines en collaboration avec les responsables hiérarchiques concernés.

L'Espace métiers est animé par une équipe Ressources Humaines et des intervenants pluridisciplinaires (internes ou externes).

L'Espace métiers pourra également bénéficier de l'accompagnement Groupe (Talent acquisition, GERIS, Thales Learning Hub,...).

Ces personnes interviendront dans le respect des principes de neutralité, d'écoute et de disponibilité, de confidentialité et de professionnalisme dans l'engagement et le suivi des actions.

3.2. L'accompagnement individualisé des salariés

Chaque salarié intéressé par une mobilité ou par un parcours professionnel pourra bénéficier en toute confidentialité d'un accompagnement individualisé réalisé par un ou plusieurs membres de l'équipe de l'Espace métiers comprenant :

- la réalisation d'un entretien destiné à faire le point sur les compétences et expériences acquises au cours de son parcours professionnel,
- l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel,
- la mise en œuvre d'un parcours professionnel adapté.

L'Espace métiers sera chargé d'assurer la recherche et l'organisation des formations et pourra faire appel à des services compétents pour la mise en œuvre de formations de reconversion.

Les actions proposées aux salariés dans le cadre de son accompagnement seront destinées à :

- évaluer son profil (métier et compétences associées) via un bilan de compétences ou un bilan professionnel,
- adapter le niveau de ses compétences et/ou de sa qualification aux exigences de son nouveau poste, si besoin par des formations,
- concrétiser une transition professionnelle visant notamment l'acquisition de nouvelles compétences ou qualification.

g⁸
TC
AR
MK
W

Chaque salarié qui décidera de s'engager dans un parcours professionnel individualisé et qui bénéficiera de l'accompagnement personnalisé de l'Espace métiers se verra proposer une convention d'engagement (Cf. Annexe 9).

3.3. L'accompagnement des départs à la retraite

Afin de veiller à assurer une bonne transition entre activité et retraite, des sessions d'information/de formation sur le thème de la préparation à la retraite seront organisées dans la mesure du possible sur les sites de la société.

ARTICLE 4. GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Les parties s'accordent à reconnaître l'importance de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ainsi et conformément à l'accord Groupe du 24 avril 2019 visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation, une démarche structurée de GPEC sera mise en œuvre au sein de THALES DIS France SA. Ce projet débutera en février 2021 et sera mis en œuvre durant l'année 2021.

A l'occasion de la GAE, les parties au présent accord réaffirment leur volonté de préserver les compétences critiques de l'entreprise afin d'éviter des pertes de savoirs et de savoir-faire.

La Direction communiquera à la commission de pilotage et de suivi de la GAE prévue à l'article suivant, les informations nécessaires au suivi du maintien des socles de compétences.

Par ailleurs, la Direction s'assurera, lorsque nécessaire, du remplacement des départs de compétences critiques.

ARTICLE 5. LE SUIVI DE LA GAE

Trois commissions de pilotage et de suivi de la GAE seront mises en place :

- une commission centrale, au niveau de la société THALES DIS France SA ;
- deux commissions locales au niveau des établissements de Pont-Audemer et de La Ciotat.

5.1 Missions des commissions

Conformément à l'accord Groupe du 24 avril 2019, les commissions de pilotage et de suivi veilleront à la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre de la GAE et examineront le cas échéant les situations individuelles particulières.

La commission centrale pourra arbitrer les éventuelles problématiques soulevées en commission locale, dès lors qu'elles n'auraient pu être solutionnées à l'occasion des réunions de cette dernière.

Elles apporteront les précisions relatives à l'interprétation de l'accord qui s'avèreraient nécessaires.

Elles obtiendront systématiquement, pour information suite aux signatures des conventions d'engagement, la liste nominative des salariés en cours d'accompagnement dans toutes les mesures de GAE mises en œuvre, ainsi que la convention d'engagement définie en annexe 9 du présent accord.

Durant la période de candidatures, du 1^{er} février au 12 mars 2021, la Direction des Ressources Humaines transmettra aux commissions chaque début de semaine pour la semaine précédente le nombre de volontaires par familles professionnelles.

Dans le cas où le nombre de volontaires excède le nombre de postes fragilisés définis par la GAE, l'arbitrage pour l'intégration des salariés volontaires dans le dispositif sera effectué sur la base des critères définis par le présent accord et transmis à la commission de suivi et de pilotage de la société pour qu'elle puisse en vérifier la bonne exécution. Il est rappelé que seul le salarié peut se désengager de la convention dûment signée après en avoir informé par écrit la Direction des Ressources Humaines. Par ailleurs, la GAE étant fondée sur le principe du volontariat et la solidarité, les mesures d'accompagnement prévues dans l'accord GAE société seront ouvertes également aux salariés qui ne sont pas sur des postes fragilisés, mais dont le poste pourrait être occupé par un salarié concerné par la GAE.

Les membres de la commission de suivi et de pilotage sont soumis à une stricte obligation de réserve et de confidentialité afin de respecter les droits individuels du salarié. En cas de difficultés d'accès à la liste nominative des salariés, la DRH en charge de la coordination France sera saisie pour permettre à la Commission d'avoir connaissance des situations concernées.

A cet effet, les commissions examineront au cours de leurs réunions les tableaux de suivi des salariés en cours d'accompagnement consolidés par famille professionnelle et par établissement. Elles examineront également les actions de formation engagées au titre de la GAE.

Elles disposeront de toutes les informations nécessaires au suivi des mesures de la GAE.

La commission centrale suivra le volume de création et d'adaptation des effectifs des familles professionnelles concernées, au cours de la période de GAE.

h

g b

TC

ANC

AR

W

5.2 Composition des commissions

- Commissions locales

Au sein des établissements de Pont-Audemer et de La Ciotat sera constituée une commission de suivi locale qui sera composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au sein de THALES DIS France SA et signataire du présent accord,
- du rapporteur/représentant du CSE de la commission locale anticipation emploi formation,
- de représentants de la Direction.

- Commission centrale

Elle sera composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au sein de THALES DIS France SA et signataire du présent accord,
- du rapporteur/représentant au CSE central de la commission centrale anticipation emploi formation,
- de représentants de la Direction.

5.3 Fonctionnement et périodicité des réunions

A compter de la signature du présent accord, les commissions de suivi se réuniront selon les modalités définies ci-dessous :

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que la nécessité de réunir les commissions de suivi sera plus ou moins forte en fonction du stade d'avancement du processus de GAE.

Ainsi, une première réunion des commissions de suivi aura lieu à l'issue de la période de candidature des salariés volontaires aux mesures de GAE. Une seconde réunion des commissions de suivi aura lieu à l'issue de la période d'examen des candidatures et avant la communication des décisions aux salariés concernés.

La commission centrale se réunira dès après la tenue des réunions des commissions locales, dans un délai maximum de 8 jours.

A partir du 16 avril 2021, les commissions de suivi centrale et locales seront réunies, si nécessaire, tous les trimestres et ce jusqu'au terme de la procédure de GAE, soit le 31 juillet 2022.

DP TC Anc

Les commissions de suivi locales ainsi que la commission centrale pourront également se réunir de manière exceptionnelle à chaque fois que cela s'avérera nécessaire à la demande, soit de la DRH, soit d'au moins deux organisations syndicales.

Enfin, dans les semaines suivant le terme de la présente GAE, une dernière réunion de la commission de suivi centrale permettra de faire un bilan complet des mesures mises en œuvre.

ARTICLE 6. DISPOSITIONS FINALES

6.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2021.

Il est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 juillet 2022, date à laquelle l'accord cessera de produire tous ses effets.

6.2 Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société THALES DIS France SA :

- en un exemplaire informatique à la DIRECCTE de Nanterre via la plateforme « Téléaccords »,
- en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (format Word) sous un format rendu anonyme.

Fait à Meudon en 7 exemplaires, le 21 janvier 2021

g

TC

AR
ANC

h

Pour la CFDT :
T. CHANTRE

Pour la Société :
A. ROLFI

Pour la CFE-CGC :
A. VELLA

Pour la CGT :
L. DOISNE

Pour FO :
A.M. CHOPINET

Pour l'USG-UNSA :
S. SCHIRAR

ANNEXE 1

Familles professionnelles fragilisées au 31 janvier 2021

47 postes sur le site de La Ciotat – Au 31 janvier 2021, 33 personnes restant dans les postes fragilisés

FAMILLE METIER LA CIOTAT	janv-20		variation	janv-21	
	2020	2021		2021	2022
0201 - MANAGEMENT VENTES	1			1	
0205 - OPERATIONS COMMERCIALES	1			1	
0206 - BUSINESS DEVELOPMENT	3	1	-3	1	
0207 - MARKETING	3	2		5	
0208 - STRATEGIE	1			1	
0302 - MANAGEMENT OFFRE & PROJET	3			3	
0402 - MANAGEMENT INGENIERIE SYSTEMES	1		-1		
0601 - MANAGEMENT ACTIVITE LOGICIEL		1		1	
0602 - MANAGEMENT INGENIERIE LOGICIEL	5	3	-3	2	3
0603 - ARCHITECTURE LOGICIEL	4	1	-1	2	2
0604 - EXPERTISE LOGICIEL	1	1	-2		
0605 - INGENIERIE SOLUTION LOGICIEL		2		1	1
0606 - DEVELOPPEMENT COMPOSANTS LOGICIEL	2	5	-4	2	1
0607 - PROCESSUS, METHODES & SUPPORT OUTILS LOGICIEL		1		1	
0702 - SERVICE ENGINEERING	1	1		2	
0704 - FRONT OFFICE & DIGITAL	2			2	
1402 - COMMUNICATION EXTERNE / INTERNE	1			1	
TOTAL	29	18		26	7
	47		-14	33	

23 postes sur le site de Sophia Antipolis - Au 31 janvier 2021, 9 personnes restant dans les postes fragilisés

FAMILLE METIER SOPHIA-ANTIPOLIS	janv-20		Variation		janv-21	
	2020	2021	diminution postes fragilisés	Mobilités	2021	2022
0303 - MANAGEMENT DE LOT		1				1
0602 - MANAGEMENT INGENIERIE LOGICIEL	1	4	-2	-3		
0603 - ARCHITECTURE LOGICIEL	1		-1			
0605 - INGENIERIE SOLUTION LOGICIEL	1				1	
0606 - DEVELOPPEMENT COMPOSANTS LOGICIEL	7	8	-5	-3	3	4
TOTAL	10	13			4	5
	23		-8	-6	9	

g8
TC
Anc
AR
m

69 postes sur le site de Pont-Audemer - Au 31 janvier 2021, 63 personnes restant dans les postes fragilisés

SÉRVICES	FAMILLE METIER PONT-AUDEMER	2020	Cumul variation à fin janvier 2021	au 1/2/2021
- Informatique production et bureautique - Data generation	0615 - INGENIERIE SOLUTIONS IS/IT	2		2
- Qualité	0804 - ASSURANCE QUALITE PRODUIT / OFFRE PROJE	3		3
Poste défragilisé	1001 - MANAGEMENT INDUSTRIE	0		0
- Planning - Order manager - Transport - Magasin - Contrôle d'entrée	1002 - SUPPLY CHAIN INDUSTRIELLE	6		6
- Production - Maintenance - WIP - Expéditions - Réception	1003 - PRODUCTION ELECTRONIQUE	51	-5	46
- Process - Studio	1006 - INTEGRATION ET TEST DE PRODUCTION	2		2
- Méthodes/ Industrialisation - WCE	1007 - INGENIERIE DE PRODUCTION	2		2
- Finances	1103 - COMPTABILITE	1		1
- Ressources humaines	1201 - RESSOURCES HUMAINES	1	-1	0
- HSE	1502 - HSE	1		1
	TOTAL	69	-6	63

DP

Tc A
Anc

ANNEXE 2

Mesures d'accompagnement de la mobilité interne au Groupe Thales

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

DEMEUNEMENT	Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe. Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF). Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non-paiement d'indemnité de double résidence). Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf convention sociale).
VÓYAGE DE RECONNAISSANCE	(salarié et sa famille) - Frais de voyage : avion AR ou train, parking ou transfert, 5 jours maximum de location de voiture OU Remboursement d'indemnités kilométriques + péage sur justificatifs - Frais d'hébergement : 6 nuits + petits déj. + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25MG/nuit pour un couple + 10MG/nuit par pers supplémentaire + 5MG/pers par repas) - Frais de garde d'enfant : remboursement après accord DRH sur justificatif
AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES	Le responsable emploi étudie avec le salarié les besoins en matière de logement, donne toutes les infos relatives au parc locatif, met en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière. L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur.
PRIME D'INSTALLATION	Variable selon la situation de famille : Célibataire : 1 950 fois le MG Marlé ou concubin : 2 500 fois le MG Marlé + 1 ou 2 enfants : 3 300 fois le MG Parent isolé + 1 ou 2 enfants : 3 300 fois le MG Marlé + 3 enfants : 3 500 fois le MG Parent isolé + 3 enfants : 4 200 fois le MG Marlé + 4 enfants ou + : 4 300 fois le MG Parent isolé + 4 enfants : 4 500 fois le MG
INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE	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. 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.
AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT	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.
MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION	Dans ce type de situation, les salariés bénéficieront de la prise en charge et du choix de l'hôtel ou location. Hébergement à l'hôtel : Frais de repas. Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail. Frais d'hébergement : Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdo en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.
DETACHEMENTS	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.

* Au 1er janvier 2021, le montant du MG (minimum garanti) est de 3,65 €

ANNEXE 3

Tableau comparatif des mesures de l'annexe 2 et de celles de l'accord groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, selon leur objet

Mesures d'accompagnement de la mobilité interne

Nature/Objet de la mesure	Mesures prévues à l'Annexe 2 de l'accord groupe du 24 avril 2019 Mobilités géographiques et/ou changement de société	Mesures prévues dans l'accord groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, applicable à compter du 1er février 2020
MOBILITE VERS UN SITE/ETABLISSEMENT/ SOCIETE ELOIGNEE JUSQU'À 50 KM		Allongement du temps de trajet Dès la mise en œuvre de la période d'adaptation, versement d'une indemnité forfaitaire versée en deux fois (au terme de 6 mois et de 12 mois) pour compenser l'allongement du temps de trajet (valorisation en fonction du M.G* de 3,65 €) 15 à 29 minutes - 350 MG 30 à 44 minutes - 680 MG 45 à 59 minutes - 890 MG 60 à 74 minutes - 1100 MG Au-delà de 75 minutes - 1350 MG Coût supplémentaire de transport - Si le salarié utilise les transports en commun, la société rembourse, sur présentation de justificatifs, les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun (ex. : Pass Navigo en région Parisienne) à hauteur de 100% pendant un an. - Si le salarié utilise son véhicule personnel, la société prend en charge, sur présentation de justificatifs, les péages autoroutes, le différentiel de kilomètres parcourus par le salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail si la localisation du nouvel établissement / de la nouvelle société entraîne une augmentation du nombre de kilomètres parcourus, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur à l'issue de la période d'adaptation, pendant une durée d'un an. Si le salarié souhaite déménager Aide à la recherche d'un logement Aide au déménagement (prise en charge des frais), en cas d'allongement du temps de trajet supérieur à une heure Avance pour l'achat d'un véhicule Avance pour le passage du permis de conduire
DEMENAGEMENT	Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe. Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la	Prise en charge des frais de déménagement, Des frais de transports du salarié et de sa famille (voiture/train/avion) et 2 jours d'absences autorisées rémunérées en complément du jour prévu par l'Accord Groupe sur les Dispositions sociales

	mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF). Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non-paiement d'indemnité de double résidence) Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf convention sociale)	
VOYAGE DE RECONNAISSANCE	(salarié et sa famille) - Frais de voyage : avion AR ou train, parking ou transfert, 5 jours maximum de location de voiture OU Remboursement d'indemnités kilométriques + péage sur justificatifs - Frais d'hébergement : 6 nuits + petits déj. + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25MG/nuît pour un couple+10MG/nuît par pers supplémentaire+5MG/pers par repas) - Frais de garde d'enfant : remboursement après accord DRH sur justificatif	Dans le cas où la mobilité entraînerait des déplacements pour réaliser des entretiens, préalablement à la mise en œuvre effective de la mobilité, ces déplacements seront pris en charge par la société « d'origine » (Article IV, Chapitre I) Mobilité vers un site:établissement/société éloigné de 50 KM et plus (salarié et sa famille) au choix du salarié : - soit sur 4 jours (3 nuits), - soit sur deux séjours de 3 jours (2 nuits), dont un avec la famille du salarié et positionné sur un week-end. Frais de voyage : - Aller / retour par avion ou train avec 3 jours de location de voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale) et prise en charge des frais de carburant et de péages sur présentation des justificatifs ; - Ou, Utilisation du véhicule personnel avec remboursement sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques, et prise en charge des frais de carburant et de péages sur présentation des justificatifs ; - Ou Location d'une voiture de catégorie A (ou B selon la composition familiale) depuis le lieu de domicile du salarié, et prise en charge des frais de carburant et de péages sur présentation des justificatifs. Frais d'hébergement : Prise en charge par voyage, sur justificatifs, 3 ou 2 nuits, (petit déjeuner compris), dans la limite : - de 40 MG par nuit (hébergement + petit déjeuner) pour le salarié, accompagné ou non d'un conjoint et de jeunes enfants ne nécessitant pas la réservation d'une chambre supplémentaire. - et de 40 MG par nuit (hébergement/petit déjeuner) par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire. Frais de repas : 2 repas par jour et par personne (hors petit déjeuner) à hauteur de 12 MG maximum.

98 TC 
Anc  

AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES	Le responsable emploi étudie avec le salarié les besoins en matière de logement, donne toutes les infos relatives au parc locatif, met en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière. L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur	Intégration et accueil du salarié Aide à la recherche d'un logement, d'un établissement scolaire, aux démarches administratives Aide à la recherche d'un logement locatif : L'entité d'accueil prend en charge une aide à la recherche de logement par le biais d'un organisme spécialisé implanté localement et sélectionné par ses soins. Action Logement dispose d'une filiale spécialisée, présente sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer, dans l'accompagnement des salariés en mobilité. Cet organisme assiste le salarié dans sa recherche de logement et effectue une sélection de logements. Il accompagne le salarié lors des visites qui ont lieu et éventuellement dans le cadre du voyage de reconnaissance. Le financement de cet organisme spécialisé est effectué via le Mobili-Pass. Le salarié pourra également, s'il en remplit les conditions, bénéficier du deuxième volet de l'Aide Mobili-Pass proposée par Action Logement (aidé sous forme de prêt) pour régler des dépenses connexes à l'ancien ou le nouveau logement (frais agence, double charge de loyers ...). Cette aide est cumulable avec l'avance Loca-Pass. Avance sur le dépôt de garantie : avance Loca-Pass : permet de verser immédiatement le dépôt de garantie demandé par le bailleur et de le rembourser progressivement, sans payer d'intérêts, sur une durée maximale de 25 mois. Son montant est de 1 200 € maximum.
PRIME D'INSTALLATION	Variable selon la situation de famille : Célibataire : 1 950 fois le MG Marié ou concubin : 2 500 fois le MG Marié + 1 ou 2 enfants : 3 300 fois le MG Parent isolé + 1 ou 2 enfants : 3 300 fois le MG Marié + 3 enfants : 3 500 fois le MG Parent isolé + 3 enfants : 4 200 fois le MG Marié + 4 enfants ou + : 4 300 fois le MG Parent isolé + 4 enfants : 4 500 fois le MG	Indemnité d'installation Célibataire 1 750 MG Couple (mariage, PACS, concubinage) ou parent isolé 2 350 MG Par personne supplémentaire au sein du foyer 400 MG, dans la limite d'un plafond global de 4 000 MG Seuls les frais nécessaires à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement sont pris en compte : - frais d'agence (en cas de location), sauf prise en charge par le Mobili-Pass, - frais de rétablissement de l'électricité, de l'eau, du gaz, du téléphone, d'Internet, - frais de mise en place d'appareils ménagers, - nettoyage ou remplacement des revêtements de sols et murs abîmés (si les travaux sont nécessaires pour rendre le logement habitable). Ne sont pas pris en compte : - la caution en cas de location, - les dépenses de décoration, - les dépenses de réaménagement non nécessaires pour rendre le logement habitable.

INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE	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. 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.	Aide en cas de double résidence pour l'ancien logement à hauteur de 3 mois de loyer ou de 4 mensualités de prêt immobilier
AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT	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.	Un cabinet spécialisé est sélectionné par la Société sur les critères d'exigence de personnalisation de la prestation et de responsabilisation financière. Le cabinet doit répondre au cahier des charges en Annexe 3. Accompagnement d'une durée de 6 mois à compter de la réalisation d'un bilan professionnel, pouvant être prolongé pour une nouvelle durée de 3 mois après discussion entre la DRH et le cabinet. La Société prend en charge, sur justificatifs, un aller/retour pour le conjoint qui aurait un entretien de recrutement dûment justifié, non remboursé par l'employeur potentiel et à condition que le déménagement familial n'ait pas encore eu lieu. Un accompagnement spécifique sera mis en place pour le conjoint qui, ayant quitté son emploi dans la région d'origine pour suivre son conjoint, décide de créer sa propre entreprise. La société d'accueil, pour ce faire, pourra, le cas échéant, solliciter le GÉris et assurera le règlement de la prestation.
INDEMNITE POUR PERTE D'EMPLOI DU CONJOINT		Il sera versé, pendant une période maximale de 12 mois et dans la limite d'un plafond global sur la même période de 1 000 MG, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par le Pôle Emploi et l'aide au retour à l'emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre. Lorsque le conjoint est un actif non salarié, il bénéficie d'une indemnité correspondant à la différence entre un « salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt » et une « indemnité Pôle Emploi théorique recalculée » dans les mêmes limites que ci-dessus. Cette somme a la nature de salaire.

MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION	Les salariés bénéficieront de la prise en charge et du choix de l'hôtel ou location. Hébergement à l'hôtel : Frais de repas. Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail. Frais d'hébergement : Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdo en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.	Mesures identiques, uniquement pendant la période d'adaptation, avec des plafonds par type de frais (ex. : pour les repas limite à 15 MG) la prise en charge des frais d'hébergement peut aller jusqu'à 5 nuits Frais de transport : possibilité de prendre une voiture de location ou de prise en charges des frais kilométriques Possibilité d'hébergement en location, remboursement max de 250 MG par mois (912,5 €)
DETACHEMENTS	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.	
PERIODE D'ADAPTATION	Pendant trois mois, le salarié pourra bénéficier d'un retour dans son entité/établissement d'origine à sa demande ou à celle de l'entité d'accueil, dans un emploi équivalent à celui occupé précédemment à la mobilité.	Pendant une durée maximale de trois mois, hors congé d'été, le salarié pourra réintégrer son établissement d'origine à sa demande ou à celle de l'entité d'accueil, dans un emploi équivalent à celui occupé précédemment à la mobilité.

ARTICIPATION A L'ECART DE LOYER		Cette mesure est exclusive du versement de l'aide en cas de double résidence. Si le nouveau loyer est supérieur au précédent, versement d'une indemnité pendant un an Cette indemnité est calculée à surfaces, types et standings équivalents entre les deux logements, et plafonnée selon le barème suivant : Studio 45 MG F2 60 MG F3 75 MG F4 95 MG F5 et plus 115 MG
AVANCE SUR SALAIRE POUR L'ACHAT D'UN VEHICULE		*Le salarié peut bénéficier d'une avance sur salaire pour l'achat d'un véhicule ou pour le passage du permis de conduire B dans les mêmes conditions que pour les mobilités entre deux sites/établissements ou sociétés distants de moins de 50KM

38
TL
ATC
AR
M

ANNEXE 4
Modèle de Convention de mutation concertée interne Groupe en France

CONVENTION DE MUTATION CONCERTEE

Entre

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

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

d'une part,

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

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

d'autre part,

et,

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

ci-après appelé « le salarié »,

Il est rappelé que :

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

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

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

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

D P TC AP
ANC

Article 1

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

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

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

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

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

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

Article 2

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

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

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

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

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

g
TC
ANC
N

ANNEXE 5
Modèle de Convention tripartite de transfert en contrat local hors France

CONVENTION TRIPARTITE DE TRANSFERT

ENTRE :

La Société Thales DIS FRANCE SA, dont le siège social est situé 6 rue de la Verrerie – 92190 MEUDON, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 562 113 530, représentée par Monsieur/Madame _____ en qualité de _____,

ET :

La Société _____, dont le siège social est situé _____, immatriculée au RCS de _____ sous le numéro _____, prise en la personne de M. _____, en sa qualité de _____,

ET :

Monsieur/Madame _____, demeurant _____,

Ci-après dénommé(e)s ensemble « les Parties ».

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE QUE :

Monsieur/Madame _____ a été engagé(e) par la Société _____ (actuellement THALES DIS FRANCE SA) le _____, en qualité de _____.

Monsieur/Madame _____ occupe actuellement le poste de _____ au sein de la Société THALES DIS FRANCE SA.

Dans le cadre de l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures liées à une Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales DIS FRANCE SA, en date du _____ 2020, Monsieur/Madame _____ s'est porté candidat à une mobilité au sein du groupe hors France, qui a été acceptée par la Société THALES DIS FRANCE SA.

La présente convention a ainsi pour objet d'organiser les modalités du transfert de Monsieur/Madame ____ au sein de la Société ____.

IL EST CONVENU CE QUI SUIVIT :

ARTICLE 1. TRANSFERT

Monsieur/Madame ____ accepte que son contrat de travail du ____ [éventuellement : et ses avenants] soient transférés à la Société ____.

Le transfert de Monsieur/Madame ____ s'effectuera le < date de la prise des fonctions du salarié à compléter >.

Le contrat de travail et ses avenants qui unissaient Monsieur/Madame ____ à la Société THALES DIS FRANCE SA, se trouvent donc d'un commun accord transférés à la Société ____ qui devient son nouvel employeur, les relations contractuelles s'interrompant entre Monsieur/Madame ____ et la Société THALES DIS FRANCE SA ____ à compter du ____.

Les Parties reconnaissent que le présent transfert ne constituant ni une démission de Monsieur/Madame ____ de la Société d'origine, ni un licenciement par celle-ci, elle est en conséquence exclusive de toute indemnité de licenciement et de tout préavis.

ARTICLE 2. FONCTION – ANCIENNETE

Monsieur/Madame ____ occupera à compter du ____, le poste de ____ au sein de la Société ____, sous contrat de travail à durée indéterminée.

A compter de cette date, la Société ____ sera l'unique employeur de Monsieur/Madame ____.

Monsieur/Madame ____ bénéficiera d'une reprise d'ancienneté au sein du groupe à la date du ____.

ARTICLE 3. CONGES PAYES

Les congés payés et jours de réduction du temps de travail acquis et non pris par Monsieur/Madame ____ au sein de la Société THALES DIS FRANCE SA seront entièrement soldés à la date de fin de son contrat de travail avec la Société THALES DIS FRANCE SA, qui correspond à la prise de ses fonctions au sein de la Société ____.

Monsieur/Madame ____ bénéficiera des droits à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

g

TC

AR

ANC

✓

g

ANNEXE 6

Modèle de convention de mutation concertée en cas de mobilité externe au Groupe

CONVENTION DE MUTATION CONCERTEE

Entre

La société THALES DIS France SA, située à <>
représentée par M <>, en qualité de <> de l'établissement de <>

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

d'une part,

La société <>, située à <> 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(e) pour une durée indéterminée le <>, par la société THALES DIS France SA <> en qualité de <>.

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

- Article 1

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

A compter du <>, vous deviendrez salarié de la société <>.

g

TC

ANC

h

* * *

Les Parties conviennent que le contrat de travail conclu avec la Société _____ se substitue intégralement au contrat de travail de Monsieur/Madame _____ conclu avec la Société THALES DIS FRANCE SA en date du _____ et de ses avenants.

Fait à _____, le _____

En trois exemplaires originaux

(Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »)

Monsieur/Madame _____

Pour la Société THALES DIS FRANCE SA

Responsable des Ressources Humaines

Pour la Société _____

Nom du représentant

Qualité du représentant

DP

ANC 
TC 

8)

Les éléments essentiels de votre contrat de travail avec votre société d'origine, tels que l'ancienneté et la classification*, seront maintenus. De même, vos droits à congés payés acquis et non pris seront transférés à la société <>.

A compter du <>, votre contrat de travail se poursuivra avec la société <> et, dès lors, tant la société THALES DIS France SA 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 1271 et suivants du code civil.

- **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 DIS France SA s'engage à vous réintégrer dans ses effectifs aux conditions antérieures, à votre demande ou à l'initiative de la société <>.

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 DIS France SA ou du Groupe THALES, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de six mois suivant la période initiale.

En cas de réintégration au sein de THALES DIS France SA, vous ne pourrez conserver le bénéfice de la prime de mobilité externe avancée par la société, sauf si cette réintégration est due aux difficultés économiques de la société d'accueil.

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

* La classification sera maintenue si la Convention Collective applicable est la même dans la société d'origine et dans la société d'accueil

ANNEXE 7

Modèle d'avenant au contrat de travail dans le cadre d'une mobilité volontaire sécurisée

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL - PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

ENTRE :

La Société **Thales DIS FRANCE SA**, dont le siège social est situé 6 rue de la Verrerie – 92190 MEUDON, immatriculée au RCS de Nanterre, sous le numéro 562 113 530, représentée par M— en sa qualité de —.

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

ET :

Monsieur — demeurant —.

Ci-après dénommé(e) « le salarié »

D'autre part,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE QUE :

Monsieur/Madame — a été engagé(e) par la Société — (actuellement THALES DIS FRANCE SA) le —, en qualité de —.

Monsieur/Madame — occupe actuellement le poste de —.

Dans le cadre de l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures liées à une Gestion Active de l'Emploi (GAE) au sein de Thales DIS FRANCE SA, en date du — 2021, Monsieur/Madame — s'est porté(e) candidat(e) à une mesure de mobilité volontaire sécurisée, qui a été acceptée par la Société THALES DIS FRANCE SA.

DB
TC AR
ANC

Le présent avenant a ainsi pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de ce congé, dans le cadre de la GAE.

IL EST CONVENU CE QUI SUIVIT :

ARTICLE 1 : DUREE ET PRISE D'EFFET

La période de congé de mobilité volontaire sécurisée courra à compter du _____, date à compter de laquelle le contrat de travail du salarié sera suspendu.

La durée de cette période de congé de mobilité volontaire sécurisée est fixée à douze mois et prendra donc fin le _____.

ARTICLE 2 : MODALITES DU CONGE

Pendant la période du congé de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail est suspendu dans toutes ses dispositions.

2.1 Ancienneté

Conformément aux dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie, la période du congé de mobilité volontaire sécurisée sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

2.2 Rémunération

Le salarié n'effectuant plus de prestation de travail au profit de la Société, sa rémunération sera suspendue, dans toutes ses composantes.

2.3 Avantages sociaux

Le lien contractuel étant suspendu, le salarié ne pourra prétendre, pendant la période de congé de mobilité volontaire sécurisée, à aucun avantage social de la société THALES DIS France SA, quel que soit la nature et/ou la source de cet avantage (accord collectif, usage, engagement unilatéral, contrat de travail).

Le salarié ne bénéficiera donc plus de la mutuelle Groupe.

2.4 Congés payés

La période du congé de mobilité volontaire sécurisée n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, le salarié n'acquerra aucun droit à congés payés pendant cette période.

Avant sa période de mobilité, le salarié devra prendre ses congés payés, JRTT, jours de récupération et jours de CET.

2.5 Obligation de loyauté

Afin de permettre au salarié d'effectuer son congé de mobilité volontaire sécurisée, toute obligation d'exclusivité figurant dans le contrat de travail est suspendue pendant la durée du congé.

Toutefois, le salarié reste tenu d'une obligation de loyauté envers la Société, pendant toute la durée de son congé. En particulier, le salarié s'engage à ce que sa nouvelle activité professionnelle ne soit pas de nature à concurrencer la Société.

ARTICLE 3 : PRIMES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE EXTERNE

3.1 Prime de mobilité externe

Si le salarié est confirmé dans son nouveau poste à l'issue de la période de 12 mois, il percevra une prime de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé en fonction de son ancienneté, selon le barème suivant :

Ancienneté	Prime brute en euros		
	Nbre de mois de salaire	Avec minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	3 mois	4 500 euros	8 000 euros
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	4 mois	9 500 euros	18 000 euros

DB
TC
Anc. AR
W

Plus de 20 ans à 30 ans d'ancienneté inclus	5 mois	12 500 euros	25 000 euros
Plus de 30 ans	6 mois	15 000 euros	30 000 euros

La prime sera soumise aux régimes fiscal et social en vigueur à la date de son versement.

3.2 Prime compensatoire d'un différentiel de salaire

La société THALES DIS France SA s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime permettant de compenser à temps de travail équivalent, pendant une durée de deux ans suivant l'embauche chez un nouvel employeur l'éventuelle différence de salaire entre celui dont il bénéficiait chez THALES DIS France SA et celui qu'il a accepté chez le nouvel employeur.

Pour le calcul de la différence de salaire, le salaire pris en compte au sein de la société THALES DIS FRANCE SA sera la moyenne de la *Rémunération de référence* des 12 derniers mois précédant la suspension du contrat de travail.

La *Rémunération de référence* est définie à l'article 2.13 de l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures liées à une Gestion Active de l'Emploi (GAE) au sein de Thales DIS FRANCE SA.

La prime compensatoire sera versée à trimestre échu, sur production des bulletins de salaire.

Elle aura le régime social applicable aux rémunérations.

ARTICLE 4 : RETOUR DU SALARIE

4.1 Retour du salarié à l'arrivée du terme du congé

Si le salarié en manifeste la volonté dans un délai de 2 mois avant la fin du congé, il réintègrera l'entreprise, à la date visée à l'article 1 du présent avenant.

A cette date, il retrouvera de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil, mettant effectivement en cause le poste du salarié, ce dernier bénéficiera d'une possibilité de réintégration au sein de THALES DIS France SA ou du Groupe, dans un emploi équivalent, pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

4.2 Retour anticipé du salarié

Dans l'hypothèse où le salarié souhaiterait réintégrer la Société avant le terme de son congé de mobilité volontaire sécurisée, il en informera la Direction dans un délai de 2 mois avant la date choisie, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le retour anticipé du salarié sera possible, avec l'accord de l'employeur et sous réserve du délai de prévenance visé ci-dessus, sans que le salarié ait à motiver ou justifier sa décision.

4.3 Remboursement de la prime de mobilité externe

En cas de réintégration au sein de THALES DIS France SA, la prime de mobilité externe perçue conformément à l'article 3.1 du présent avenant devra être remboursée par le salarié, sauf lorsque cette réintégration sera due aux difficultés économiques du nouvel employeur.

ARTICLE 5 : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL AU TERME DE LA PERIODE DE CONGE

Dans le cas où le salarié ne souhaite pas réintégrer l'entreprise à l'issue de son congé de mobilité volontaire sécurisée, il en informe l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant l'expiration du congé.

Le contrat de travail sera alors définitivement rompu, cette rupture constituant une démission, pour laquelle le salarié sera dispensé de l'exécution de son préavis. La Société remettra alors au salarié l'ensemble de ses documents de rupture, ainsi que son solde de tout compte, étant rappelé que le salarié ne pourra prétendre dans cette hypothèse à aucune indemnité de rupture.

Fait à, le

En double exemplaire dont un pour chaque partie.

(Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »)

M..... Monsieur

Pour la Société

gB
TC
ANC
AR
m

4)

ANNEXE 8

Modèle d'avenant au contrat de travail/salariés entrant dans le dispositif de MAD

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, celle-ci devant intervenir au plus tard le 1^{er} août 2022.

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

Anc
DP
TC
w

- ☐ 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, JRTT, compteurs de récupération et jours de CET 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 de référence* telle que définie à l'article 2.13 de l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures liées à une Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales DIS FRANCE SA, calculée sur la base des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif.

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

DB

TC

ANC. AR ✓

§

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'article 2.12.7 de l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures liées à une Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales DIS FRANCE SA .

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. »

DP
ARC
TC
AR
dw

8

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 à l'article 2.12.6 de l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures liées à une Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales DIS FRANCE SA.

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.

DB

TC
Anc 

Monsieur/Madame _____ bénéficiera des compensations salariales¹ prévues à l'article 2.12.6 de l'accord relatif à la mise en œuvre des mesures liées à une Gestion Active de l'Emploi au sein de Thales DIS FRANCE SA.

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 suivant :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté (au sein du groupe Thales)
- 2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3,7 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 4,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 6,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- 8 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera réalisé par interpolation linéaire.

Exemple : 1 salarié a 28 ans d'ancienneté

Entre 20 et 30 ans, la prime augmente de 2 mois soit 0,2 mois par an. En conséquence le salarié qui a 28 ans d'ancienneté aura : 4,5 mois (pour 20 ans) + 8 x 0,2 mois (pour les 8 ans supplémentaires) soit au total 6,1 mois

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

Ou Option 1

¹ 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.

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 _____

gb

TC — AR
ANC m

ANNEXE 9

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.

DP TC AL
Anc w

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 œuvre de la Gestion Active de l'Emploi au sein de la Société, le salarié pourra être concerné par la mise en œuvre 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 œuvre.

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 œuvre 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 œuvre 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.

DS
TC AR
Anc w

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 œuvre, 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 : Rôle du Manager opérationnel

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 oeuvre 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 oeuvre envisagées.
- La mobilité envisagée et délai dans lequel elle devra être réalisée.
- Ou les autres modalités de mise en oeuvre d'un ou plusieurs dispositifs ou mesures prévues par l'accord d'entreprise relatif à la mise en oeuvre 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..

g
TC
ANC
w

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 (salarié et entreprise)

Mxxx, en sa qualité de salarié :

Mxxx, en sa qualité de responsable Ressources Humaines :

Mxxx, en sa qualité de manager opérationnel

DP TC AR
Anc m

ANNEXE 10

LISTES DES ELEMENTS DE SALAIRE PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE LA REMUNERATION DE REFERENCE

Brut sécurité sociale	hors brut sécurité sociale
Salaire de base	Ind transport
Compensation séniors	
Prime d'ancienneté	
Prime d'équipe	
Majoration nuit	
Heures supplémentaires	
Heures complémentaires	
Majoration heures complémentaires	
Heures à déduire	
Majoration WE	
Heures déplacement	
Panier nuit soumis	
Prime d'astreinte	
Mise en production	
10 eme CP	
Av nature	
Prime de performance	
Effet levier	
Part variable (VCD ; VCP)	
Prime semestrielle	
Prime prise de poste	
Prime fin de semaine	
Prime remplacement chef d'équipe	
Temps habillage et déshabillage	
Prime de lavage	

DP
TC 
Anc 