

ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN OEUVRE DANS LE CADRE DU DEMENAGEMENT DES ACTIVITES DES ETABLISSEMENTS DE RUNGIS ET MASSY VERS LE CAMPUS D'HELIOS (VELIZY)

ENTRE :

LA SOCIETE Thales LAS France SAS, Société par actions simplifiée au capital de 199 800 722 Euros dont le Siège social est situé au 2 avenue Gay Lussac – 78990 Elancourt, représentée par Philippe NETO, Directeur des Ressources Humaines de la Société Thales LAS France SAS, agissant par délégation du Président de la Société Thales LAS France SAS.

Ci-après désignée la « Société »

D'une part,

ET :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DESIGNÉES CI-APRÈS :

- CFDT représentée par Madame Marie-Pierre ANDRE – Messieurs Thibault BONNEFIS – Patrick JOUAUD – Sébastien PRAUD – Patrick VETU
- CFE-CGC représentée par Messieurs Stéphane DESCLOS – Bertrand DUQUESNOY - Stéphane HUSSON – Régis LEMERY – Yann VANET
- CFTC représentée par Madame Lydie COLIN – Monsieur Igor GAZEYEFF
- CGT représentée par Madame Sandra ITIER – Messieurs Eric DAGOIS – Cyril DARDENNE – Jean-Luc LECOINTE
- SUPPer représenté par Messieurs Guillaume BOTTIER – Thierry COURDACHER – Aïssa DEGUIDA — Cyrille GRANDEMANGE – Sylvain LUZET

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »

D'autre part.

TABLE DES MATIERES

Table des matières	- 2 -
PREAMBULE	- 3 -
CHAPITRE 1 – PROCESSUS D’INFORMATION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE	- 4 -
Article 1.1 - Procédure d’information collective des représentants du personnel.....	- 4 -
Article 1.2 – Procédure d’information individuelle des salariés	- 4 -
CHAPITRE 2 – SALARIES BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD	- 4 -
CHAPITRE 3 – MESURES VISANT A COMPENSER L’ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET	- 5 -
Article 3.1. Indemnité d’allongement du temps de trajet.....	- 5 -
Article 3.2. Modalités de calcul de l’indemnité d’allongement du temps de trajet	- 5 -
CHAPITRE 4 – MESURES DESTINEES A COMPENSER LES FRAIS DE TRANSPORT SUPPLEMENTAIRES	- 6 -
Article 4.1. Transports en commun	- 6 -
Article 4.2. Transport personnel.....	- 6 -
Article 4.3. Modalités de mise en œuvre des mesures destinées à compenser les frais de transport supplémentaires.....	- 7 -
CHAPITRE 5 – MESURES VISANT A REDUIRE LE TEMPS DE TRAJET	- 7 -
Article 5.1. Déménagement de la résidence principale.....	- 7 -
Article 5.1.1. Prise en charge des frais de déménagement.....	- 7 -
Article 5.1.2. Journées d’absence rémunérées	- 8 -
Article 5.1.3. Indemnité d’installation	- 8 -
Article 5.1.4. Indemnité de double résidence.....	- 9 -
Article 5.2. Avance pour l’achat ou la remise en état d’une voiture	- 9 -
CHAPITRE 6 – MESURES DESTINEES A INCITER A LA MOBILITE DOUCE	- 10 -
Article 6.1 Aide à l’achat d’un vélo électrique	- 10 -
Article 6.2. Incitation au covoiturage.....	- 10 -
CHAPITRE 7 – MESURES VISANT A ACCOMPAGNER LES SITUATIONS INDIVIDUELLES	- 11 -
Article 7.1. Dispositif de crèche	- 11 -
Article 7.2. Temps de travail des séniors	- 11 -
Article 7.3. Salariés en situation de handicap.....	- 11 -
CHAPITRE 8 – DISPOSITIONS FINALES	- 11 -
Article 8.1. Durée et révision de l’accord	- 11 -
Article 8.2. Formalités de dépôt et de publicité.....	- 11 -

PREAMBULE

Au cours de l'année 2021, la Direction de la Société a présenté un projet, dit projet « CONNECT », destiné notamment à regrouper les activités des établissements de Rungis et de Massy de la société Thales LAS France SAS vers le campus d'Hélios situé à Vélizy-Villacoublay.

Le Comité Social et Economique Central a été informé le 07 janvier 2021 et consulté le 17 mai 2022 sur les principes de ce projet.

Dès novembre 2021, il a été convenu de créer une commission mixte CONNECT, composée des membres de l'équipe projet, de représentants de la Direction et de représentants du personnel des deux établissements concernés. Cette commission a notamment pour objectif de partager les avancées des lots du projet.

Consciente des enjeux de ce changement et sensible à ses incidences potentielles, la Direction de la Société et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité engager une négociation aux fins de convenir de mesures dédiées et spécifiques d'accompagnement.

Les parties signataires au présent accord conviennent également que l'accès aux postes ouverts et l'accord d'accompagnement des mobilités sont une alternative permanente offerte par le Groupe Thales qui peut ainsi permettre à certains collaborateurs de poursuivre leur parcours professionnel au sein du Groupe alors que les contraintes qu'ils seraient à même de vivre, du fait de leur lieu d'habitation au regard de l'implantation du campus d'Hélios, seraient excessives.

Au terme de plusieurs réunions qui se sont tenues les 27 octobre 2023, 29 novembre 2023, 20 décembre 2023, 28 février 2024, 7 mars 2024, 9 avril 2024 et le 14 mai 2024, les parties signataires au présent accord ont conclu les dispositions suivantes.

CHAPITRE 1 – PROCESSUS D’INFORMATION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE

Dans le cadre de la préparation du projet décrit dans le préambule du présent accord, la Direction a réalisé, préalablement à sa mise en œuvre, une information collective auprès des instances représentatives du personnel concerné selon leurs prérogatives, d’une part, et d’autre part, une information collective dans un premier temps et individuel dans un second temps auprès des salariés qui seraient concernés par le projet.

ARTICLE 1.1 - PROCEDURE D’INFORMATION COLLECTIVE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions légales du Code du travail applicable en la matière, les instances représentatives du personnel de Thales LAS France sont informées et consultées préalablement à la mise en œuvre du projet, dans le cadre des prérogatives qui leur incombent.

ARTICLE 1.2 – PROCEDURE D’INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES

Dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel, une information régulière de l’état d’avancement du projet est communiquée auprès des salariés concernés. En ce sens, une information sur les mesures du présent accord sera fournie aux salariés concernés à compter de sa date de signature.

A l’issue des procédures d’information et de consultation visées à l’article 1.1 du présent accord, une information individuelle sera mise en œuvre auprès de chaque salarié concerné par le transfert de son poste de travail du site de Rungis et de Massy vers le campus d’Hélios avant la mise en œuvre effective du déménagement de leur service. La Direction s’engage à cet égard à diffuser aux salariés concernés par les mesures du présent accord la synthèse de celles-ci figurant en annexe 2 dès la signature de l’accord.

CHAPITRE 2 – SALARIES BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s’applique aux salariés inscrits aux effectifs des établissements de Rungis ou de Massy de la Société Thales LAS France SAS au 30 avril 2024, dont le lieu de travail habituel est Rungis ou Massy à cette date, et actifs au sein de l’un ou l’autre de ces établissements lors du déménagement de leur activité vers le campus d’Hélios.

Les salariés qui rejoindront les effectifs de ces établissements après le 30 avril 2024 ne bénéficieront pas des dispositions du présent accord.

Les Cadres dirigeants sont exclus des dispositions du présent accord.

Il est précisé que les salariés « non-actifs » ne pourront bénéficier des mesures prévues au présent accord qu’à compter de la reprise de leur activité professionnelle, sous réserve d’en remplir les conditions et de s’inscrire dans le cadre de la durée d’application de l’accord.

En cas de départ au sein d’un autre établissement ou d’une autre entité juridique pendant l’application de dispositions du présent accord, celles-ci ne seront plus versées à compter de la date de départ effectif.

CHAPITRE 3 – MESURES VISANT A COMPENSER L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET

ARTICLE 3.1. INDEMNITE D'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET

Les parties signataires conviennent, afin de compenser l'allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile¹ et son lieu de travail actuel et futur², du versement d'une indemnité aux salariés concernés.

L'indemnité versée au salarié éligible est calculée sur la base du Minimum Garanti³ (« MG ») à la date effective de changement de lieu de travail, dans les conditions ci-après détaillées.

L'indemnité fera l'objet d'un versement en vingt-quatre (24) mensualités. Le premier versement interviendra à échéance de paie du mois suivant la date effective du changement de lieu de travail du salarié.

Tranche	Allongement du temps de trajet (aller x2)	Indemnité totale
1	De 10 à 14 min	180 MG
2	De 15 à 29 min	360 MG
3	De 30 à 44 min	720 MG
4	De 45 à 59 min	1 080 MG
5	Plus de 60 min	1 440 MG

ARTICLE 3.2. MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE D'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET

Afin que la détermination du temps d'allongement du trajet soit réalisée de façon équitable, seules seront prises en considération les distances « trajet domicile/lieu de travail actuel (allerx2) » et « trajet domicile/nouveau lieu de travail (allerx2) » établies conformément aux outils de modélisation suivants :

- le site internet « IDF Mobilités » pour les salariés utilisant habituellement les transports en commun, en précisant l'heure d'arrivée un jour ouvré à 9h00.
- le site internet « Mappy » pour les salariés utilisant habituellement leur véhicule personnel. La simulation sera réalisée en précisant l'heure d'arrivée un jour ouvré à 9h00 et en prenant en compte l' « itinéraire recommandé » par l'outil.

Si ces outils étaient amenés à ne plus exister ou à évoluer de sorte que ces modalités ne puissent être mises en œuvre, un outil équivalent sera utilisé.

Afin de prendre en compte une période d'ajustement nécessaire dans le choix du mode de transport le plus approprié, chaque salarié bénéficiera pendant une période de 3 mois à compter de la date effective

¹ Est ici pris en compte le domicile du salarié au moment du transfert.

² L'adresse du futur lieu de travail prise en compte dans la modélisation est 2 rue Marcel Dassault 78140 Vélizy-Villacoublay.

³ A titre indicatif, le MG s'élève au 1er janvier 2024 à 4,15 € bruts. Dans le cadre du présent accord, la valeur du MG est déterminée à la date effective de changement de lieu de travail.

à laquelle son transfert sera intervenu, de la possibilité de modifier le choix du moyen de transport pour lequel il avait opté initialement. Dans cette hypothèse, les mesures financières d'accompagnement seraient recalculées en prenant en compte ce nouveau mode de transport pour la période restant à courir.

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

Dans l'hypothèse où un salarié utiliserait plusieurs modes de transport pour se rendre sur son nouveau lieu de travail, la détermination de l'indemnité de l'allongement du temps de trajet sera réalisée en prenant en considération le mode de transport principal.

Les salariés dont le temps de trajet est soit inchangé soit réduit du fait de cette mobilité ne percevront pas cette indemnité, de même que les salariés dits « inactifs ».

CHAPITRE 4 – MESURES DESTINEES A COMPENSER LES FRAIS DE TRANSPORT SUPPLEMENTAIRES

En complément de l'indemnité d'allongement du temps de trajet susvisée, la Société prendra à sa charge, dans les conditions détaillées ci-après, les frais de transport supplémentaires engagés à l'occasion du changement de lieu de travail.

ARTICLE 4.1. TRANSPORTS EN COMMUN

Le salarié concerné, au titre de son nouveau trajet domicile - lieu de travail, par des frais supplémentaires de transports en commun (notamment les zones supplémentaires dans le « pass navigo »), bénéficiera de la prise en charge de ces frais supplémentaires à 100% par la Société durant les 2 années suivant le changement effectif de lieu de travail.

ARTICLE 4.2. TRANSPORT PERSONNEL

Le salarié concerné, au titre de son nouveau trajet domicile - lieu de travail, par un trajet à l'aide de son véhicule personnel d'une distance plus importante, bénéficiera, au titre des kilomètres supplémentaires par rapport à son précédent trajet domicile – lieu de travail, du versement d'indemnités dites « kilométriques », selon le barème en vigueur au sein de la Société, ce durant les 2 années suivants le changement effectif de lieu de travail.

Par ailleurs, et si le nouveau trajet domicile – lieu de travail devait engendrer des coûts supplémentaires de péage et de parking, ces coûts supplémentaires seront pris en charge par la Société, sur présentation des justificatifs correspondants, à hauteur de 100% des frais supplémentaires durant les 2 années suivants le changement de lieu de travail.

Cette indemnité ne pourra être versée que pour les jours effectivement travaillés sur site (hors congés, JRTT, mission, télétravail notamment).

Le différentiel de kilomètres entre les trajets « domicile – ancien lieu de travail » et « domicile – nouveau lieu de travail » sera apprécié en utilisant l'outil de modélisation indiqué à l'article 3.2.

ARTICLE 4.3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DESTINEES A COMPENSER LES FRAIS DE TRANSPORT SUPPLEMENTAIRES

Le remboursement des frais supplémentaires de transports en commun interviendra sous réserve de la présentation des justificatifs correspondants auprès du service paie.

Le remboursement des frais supplémentaires liés au véhicule personnel interviendra par note de frais du salarié chaque mois, après contrôle et validation de son responsable hiérarchique.

La prise en charge des frais supplémentaires prévu à l'article 4.1. est exclusive de la prise en charge des frais supplémentaires prévue à l'article 4.2, et réciproquement.

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

CHAPITRE 5 – MESURES VISANT A REDUIRE LE TEMPS DE TRAJET

Un même salarié ne peut bénéficier des mesures prévues au présent chapitre qu'une seule fois.

ARTICLE 5.1. DEMENAGEMENT DE LA RESIDENCE PRINCIPALE

Dans l'hypothèse où le salarié souhaiterait déménager son lieu de résidence principale pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail, les frais de déménagement correspondants seront pris en charge par la Société dans les conditions cumulatives suivantes :

- le déménagement devra intervenir au plus tôt 3 mois avant la date annoncée du changement de lieu de travail du salarié ou au cours d'une période de 12 mois maximum à compter de la date de transfert effectif.
- le temps de trajet aller ancien domicile - campus d'Hélios avant son déménagement personnel devra être supérieur à 1 heure. Ce temps de trajet sera calculé conformément aux dispositions définies à l'article 3.2. du présent accord.
- avant son déménagement personnel, le salarié devra connaître un allongement de son temps de trajet d'au moins 10 minutes,
- le temps de trajet aller nouveau domicile – campus d'Hélios devra être réduit d'au moins la moitié après le déménagement personnel du salarié. La durée correspondante sera calculée conformément aux dispositions définies à l'article 3.2. du présent accord.

Dès lors que le salarié concerné remplit les conditions précitées, il pourra bénéficier des mesures prévues aux articles concernant le déménagement ci-après.

Le versement des frais de déménagement se substituera aux autres versements devant intervenir, tant au titre de l'allongement du temps de trajet, que de l'indemnisation des frais de transport supplémentaires, à compter du déménagement du salarié. Les indemnités au titre de l'allongement du temps de trajet et des frais de transport supplémentaires, versées antérieurement, restent acquies au salarié.

ARTICLE 5.1.1. PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT

Après accord de la Direction des Ressources Humaines, les frais de déménagement supportés par le salarié éligible seront pris en charge par la Société sur présentation à la Société de trois devis établis parmi des sociétés professionnelles de déménageurs.

Dans ce cadre, les devis et la facture correspondant au devis accepté par la Direction des Ressources Humaines, seront établis directement au nom de la société Thales LAS France SAS.

ARTICLE 5.1.2. JOURNEES D'ABSENCE REMUNEREES

Le salarié bénéficiera de 2 journées d'absence rémunérées au titre de son déménagement et/ou des démarches administratives liées à ce déménagement, incluant le jour prévu à l'article 13 de l'accord Groupe sur les Dispositions Sociales en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les journées d'absence rémunérées devront être prises dans un délai de 3 mois avant ou après le déménagement du salarié.

Un jour supplémentaire au titre du déménagement sera accordé aux salariés en situation de handicap, justifiant d'une situation de proche-aidant ou ayant à charge un enfant ou plusieurs enfants en situation de handicap.

ARTICLE 5.1.3. INDEMNITE D'INSTALLATION

En complément des frais de déménagement susvisés, les salariés concernés pourront bénéficier du versement d'une indemnité d'installation leur permettant d'obtenir une prise en charge des frais réellement engagés dans le cadre de leur déménagement, dans les conditions ci-après précisées :

Situation familiale	Base de calcul
Célibataire	1 750 MG ⁴
Couple (mariage, PACS, concubinage) ou parent isolé ⁵	2 350 MG ⁴
Par personne supplémentaire au sein du foyer	400 MG ⁴ , dans la limite d'un plafond global de 4 000 MG

Les justificatifs correspondants devront être fournis dans un délai de 3 mois suivant le déménagement. A défaut de présentation des justificatifs, une retenue sur salaire des charges sociales salariales et patronales afférentes aux sommes versées et non justifiées sera effectuée sur la paie du salarié. La partie des sommes versées et non justifiées sera également soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques selon la réglementation fiscale en vigueur.

Il est rappelé en annexe 1 du présent accord les frais admis par l'URSSAF au titre des frais réellement engagés dans le cadre d'un déménagement à la date de signature du présent accord. En cas d'évolution, les parties s'accordent pour appliquer la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la date de versement de l'indemnité.

⁴ La valeur du MG est ici appréciée à la date du versement.

⁵ Est ici visé le salarié ayant au moins un enfant à sa charge seule. L'enfant ou les enfants est/sont comptabilisé(s) dans la ligne « personne supplémentaire au sein du foyer »

ARTICLE 5.1.4. INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE

A compter de son déménagement, le salarié qui se verrait contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement pourra bénéficier du versement, par la Société, d'une indemnité dite « de double résidence ».

Dans cette hypothèse, la Société rembourse, sur présentation des justificatifs correspondants, le montant de la charge afférente à l'ancien logement dans les conditions suivantes :

- L'ancien domicile du salarié est un logement en location : prise en charge du loyer hors charges pour une durée maximale de 3 mois. Les charges locatives (EDF, GDF, eau, ...) ne feront l'objet d'aucun remboursement même si le salarié est en mesure de présenter une facture séparée.
- L'ancien domicile du salarié est un logement dont le salarié est propriétaire : prise en charge de la mensualité de remboursement de prêt immobilier plafonnée à la valeur locative⁶ pour une durée maximale de 3 mois.

L'indemnité sera soumise à la réglementation sociale et fiscale en vigueur à la date du versement.

ARTICLE 5.2. AVANCE POUR L'ACHAT OU LA REMISE EN ETAT D'UNE VOITURE

Le salarié qui prenait auparavant les transports en commun⁷ et souhaiterait, tenant compte de son changement de lieu de travail, prendre sa voiture personnelle, pourra bénéficier de mesures prévues ci-après.

Modalités communes

Les salariés concernés par le présent accord peuvent demander, dans la limite des 12 mois suivant le changement de lieu de travail, une avance pour l'achat ou la remise en état de la voiture qu'ils utiliseront pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.

Une avance sur salaire d'un montant maximum de 3350 MG⁸, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 46 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie.

Pour bénéficier de cette avance, les salariés devront justifier de l'acquisition ou de la remise en état d'une voiture suivant les modalités suivantes :

- Achat d'une voiture neuve : versement de l'avance sur présentation du bon de commande signé. La présentation de la copie de la facture définitive acquittée devra intervenir dans le mois suivant le versement de l'aide financière ainsi attribuée.
- Achat d'une voiture d'occasion : versement de 50% de l'avance immédiatement sans présentation de justificatif, puis versement des 50% restant sur présentation d'un justificatif approprié (copie du certificat d'immatriculation rayé, coupon détachable ou carte grise définitive). La présentation du justificatif devra intervenir dans le mois suivant le versement de la 1^{ère} partie (50%).

⁶ La valeur locative correspond à la valeur médiane entre deux estimations fournies par deux agences immobilières différentes.

⁷ Cette information sera attestée par la prise en charge des abonnements des transports en commun.

⁸ La valeur du MG est ici appréciée à la date du versement.

- Remise en état d'une voiture : versement sur présentation d'un devis relatif aux travaux de remise en état. La copie de la facture acquittée devra être remise dans le mois suivant son règlement.

La voiture achetée ou remise en état devra être une voiture électrique, hydrogène ou hybride.

En cas de situation financière difficile, si au terme des 46 mois l'avance n'était pas totalement remboursée, un allongement de la période de remboursement pourrait être envisagé jusqu'à 12 mois supplémentaires, sur accord de la Direction Ressources Humaines.

En cas de départ du salarié de la Société avant le terme de la période de remboursement, la somme restant due fera l'objet d'un prélèvement sur sa dernière paie dans le respect des limites légales. A défaut de prélèvement possible de la totalité de la somme, un plan de remboursement sera établi en amont.

La Direction s'engage à examiner les situations particulières, portées à sa connaissance, relatives aux modalités de remboursement de l'avance sur salaire visée par le présent article.

Salarié en situation de handicap

Le montant maximum de l'avance est, compte tenu des aménagements de la voiture nécessaires, portée à 4150 MG⁹ pour les salariés en situation de handicap ou ayant un ou plusieurs enfants en situation de handicap.

CHAPITRE 6 – MESURES DESTINEES A INCITER A LA MOBILITE DOUCE

ARTICLE 6.1 AIDE A L'ACHAT D'UN VELO ELECTRIQUE

Une aide correspondant à 100 MG⁹ maximum sera versée aux salariés acquérant un vélo à assistance électrique pour se rendre sur leur lieu de travail, sur présentation d'un justificatif d'achat.

Cette aide sera complétée de 30 MG⁹ maximum pour l'achat d'équipements de sécurité (éléments de visibilité et de protection individuels), sur présentation des justificatifs y afférents.

L'aide à l'achat d'un vélo électrique est accessible aux seuls salariés déclarant venir en transports en commun sur le nouveau lieu de travail. Elle est ainsi cumulable avec la prise en charge des frais supplémentaires de transports en commun. En revanche, elle est exclusive de la prise en charge des frais supplémentaires liés au véhicule personnel.

Un même salarié ne peut bénéficier de cette aide qu'une seule fois.

ARTICLE 6.2. INCITATION AU COVOITURAGE

La Direction s'engage à renforcer son partenariat avec une application de covoiturage afin de promouvoir ce mode de déplacement écoresponsable.

A cet égard, des campagnes de communication seront organisées afin d'inciter les salariés à covoiturer pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail.

⁹ La valeur du MG est ici appréciée à la date du versement.

CHAPITRE 7 – MESURES VISANT A ACCOMPAGNER LES SITUATIONS INDIVIDUELLES

ARTICLE 7.1. DISPOSITIF DE CRECHE

La Direction entend rappeler l'existence d'un dispositif de crèche interentreprises permettant l'accès à un certain nombre de berceaux en région parisienne.

Le cumul des places existantes au sein des sites de Rungis et de Massy sera conservé sur le campus d'Hélios.

ARTICLE 7.2. TEMPS DE TRAVAIL DES SENIORS

Les demandes des salariés visant à bénéficier des dispositifs seniors prévus par les accords Groupe relatifs au CET et au temps et l'organisation du temps de travail en vigueur, sous réserve de remplir les conditions prévues par ces accords, seront étudiées prioritairement, dès lors qu'ils ont un temps de trajet aller domicile - nouveau lieu de travail supérieur à une heure.

ARTICLE 7.3. SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap qui rencontreraient, du fait du déménagement, des difficultés professionnelles ou personnelles particulières.

Celles-ci pourront être adressées au référent handicap de l'établissement, qui pourra en assurer le traitement et le suivi en commission locale handicap.

CHAPITRE 8 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 8.1. DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour suivant son dépôt à l'Unité des Yvelines de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera au lendemain de son dépôt auprès des services compétents. Il prendra fin le 31 décembre 2028.

L'ouverture des droits aux mesures prévues au présent accord prendra effet à la date effective de transfert des activités dont relève le salarié et ne pourra, en tout état de cause, excéder leur durée d'application.

Dans ce cadre, les mesures issues du présent accord dont l'échéance serait postérieure au terme de celui-ci se poursuivront dans les conditions de durée prévues pour chacune d'elle.

Le présent accord pourra être révisé pendant la période d'application par voie d'avenant dans les mêmes formes que l'accord initial à la demande de l'une des parties signataires.

ARTICLE 8.2. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

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

Un exemplaire sera également remis au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Elancourt, en 7 exemplaires originaux, le

Pour la Société Thales LAS France SAS : Monsieur Philippe NETO, Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société, les Délégués syndicaux centraux :

- CFDT représentée par Madame Marie-Pierre ANDRE – Messieurs Thibault BONNEFIS – Patrick JOUAUD – Patrick VETU – Sébastien PRAUD

- CFE-CGC représentée par Messieurs Stéphane DESCLOS – Bertrand DUQUESNOY - Stéphane HUSSON – Régis LEMERY – Yann VANET

- CFTC représentée par Madame Lydie COLIN – Monsieur Igor GAZEYEFF

- CGT représentée par Madame Sandra ITIER - Messieurs Eric DAGOIS – Cyril DARDENNE – Jean-Luc LECOINTE

- SUPPer représenté par Messieurs Guillaume BOTTIER - Thierry COURDACHER – Aïssa DEGUIDA — Cyrille GRANDEMANGE - Sylvain LUZET

ANNEXE 1 – JUSTIFICATIFS EN CAS DE DEMENAGEMENT

Les frais d’installation sont un remboursement de frais auxquels a été exposé le salarié dans le cadre de son déménagement suite à son changement de lieu de travail. Ils ne constituent pas une prime forfaitaire.

La fourniture des justificatifs est obligatoire.

Les justificatifs admis par l’URSSAF à la date de l’accord sont les suivants :

Salarié locataire	Salarié propriétaire
Frais de rétablissement de l’électricité/eau/gaz/téléphone	
<u>Mise en place</u> d’appareils ménagers, si logement n’en dispose pas ou qu’ils ne sont pas en état de fonctionnement	
Frais de réexpédition du courrier	
Frais de plaque d’immatriculation et carte grise	
Frais de remise en état du logement	
Frais d’agence immobilière, sauf prise en charge par le Mobili-Pass	

Les remboursements de frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement tels que la caution en cas de location, les dépenses de décoration (ex. revêtements de sols et revêtements muraux alors que ces revêtements n’étaient pas abîmés), meubles, voilages, éclairages, etc. ne sont pas pris en charge.

En cas d’évolution, les parties s’accordent pour appliquer la réglementation en vigueur au moment de la date effective de versement de l’indemnité.

ANNEXE 2 – SYNTHÈSE DES MESURES DE L'ACCORD

L'applicabilité de ces mesures suppose l'éligibilité des salariés à cet accord, conformément au chapitre 2.

En cas d'interprétation possible entre les dispositions figurant dans cette annexe et le texte de l'accord, le texte de l'accord fera office de loi entre les parties.

THEMATIQUE	INTITULE DE LA MESURE	MESURE	CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE
Allongement du temps de trajet	Indemnisation de l'allongement du temps de trajet	Indemnité visant à compenser l'allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile et son lieu de travail actuel et futur. Indemnité pouvant aller de 180MG à 1440MG en fonction du temps d'allongement, versée en 24 mensualités maximum.	Avoir un allongement du temps de trajet d'au moins 10 minutes entre le domicile et le lieu de travail actuel et futur.
Frais supplémentaires de transport	Indemnisation des frais supplémentaires de transport	Prise en charge à 100% par la Société des frais de transport supplémentaires engagés à l'occasion du changement de lieu de travail, durant les 2 années suivants le changement effectif de lieu de travail. <u>Transport en commun</u> : prise en charge des frais supplémentaires de transports en commun <u>Véhicule personnel</u> : versement d'une indemnité "kilométriques" pour les kilomètres supplémentaires au titre de son trajet domicile – lieu de travail par rapport à son précédent trajet domicile - lieu de travail + prise en charge des coûts supplémentaires de péage et de parking	Supporter des frais supplémentaires de transport au titre de son nouveau trajet domicile - lieu de travail. Versement de cette indemnité que pour les jours effectivement travaillés sur site.
Aides au déménagement de la résidence principale <u>si cumul des 4 conditions figurant à l'article 5.1 de l'accord</u>	Frais de déménagement	Prise en charge par la Société des frais de déménagement du salarié qui souhaiterait se rapprocher de son nouveau lieu de travail. Le versement des frais de déménagement se substituera aux versements des indemnités d'allongement du temps de trajet et de frais de transport supplémentaire. Les indemnités versées antérieurement, reste acquis au salarié.	Présentation de 3 devis établis parmi des sociétés professionnelles de déménageurs.
	Journées d'absence rémunérées	2 jours d'absence rémunérées au titre du déménagement et/ou des démarches administratives liées à ce déménagement (incluant le jour prévu dans l'accord Groupe sur les Dispositions Sociales). 1 jour supplémentaire sous certaines conditions.	Prendre ces jours dans un délai de 3 mois avant ou après son déménagement. Pour bénéficier du jour supplémentaire : justifier d'une situation de handicap, d'une situation de proche-aidant ou avoir à sa charge un ou plusieurs enfant(s) en situation de handicap.
	Indemnité d'installation	Indemnité, en complément des frais de déménagement, permettant d'obtenir la prise en charge des frais réellement engagés dans le cadre de leur déménagement. <u>Célibataire</u> : 1 750 MG <u>Couple (mariage, PACS, concubinage) ou parent isolé</u> : 2 350 MG <u>Par personne supplémentaire au sein du foyer</u> : 400MG Dans la limite d'un plafond global de 4000 MG	Fournir les justificatifs correspondant aux frais réellement engagés dans un délai de 3 mois suivant le déménagement

	Indemnité de double résidence	<p>Indemnité permettant de rembourser le montant de la charge afférente à l'ancien logement.</p> <p><u>Si l'ancien domicile est un logement de location</u> : prise en charge du loyer hors charges pour une durée maximale de 3 mois</p> <p><u>Si le salarié est propriétaire de l'ancien domicile</u> : prise en charge de la mensualité de remboursement de prêt immobilier plafonnée à la valeur locative pour une durée maximale de 3 mois</p>	<p>Justificatif de domicile au titre de chacune des résidences au nom du salarié +</p> <p><u>Si l'ancien logement est une location</u> : fourniture des quittances des loyers</p> <p><u>Si le salarié est propriétaire de l'ancien logement</u> : fourniture des preuves de la valeur locative</p>
Evolution du mode de transport	Aide à l'achat ou remise en état d'une voiture	<p>Avance sur salaire d'un montant maximum de 3 350 MG pour l'achat ou la remise en état d'une voiture.</p> <p>Montant maximum de l'avance portée à 4 150€ MG pour les salariés en situation de handicap ou ayant un ou plusieurs enfants en situation de handicap.</p>	<p>Faire évoluer son mode de transport avec le changement de lieu de travail : de transports en commun à voiture personnelle.</p> <p>Faire la demande dans les 12 mois suivants le changement de lieu de travail.</p> <p>Justifier de l'acquisition d'un véhicule neuf ou d'occasion ou de la remise en état d'un véhicule déjà possédé, qui doit nécessairement être électrique, hydrogène ou hybride.</p>
Incitation à la mobilité douce	Aide à l'achat d'un vélo électrique	<p>Aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique pour se rendre sur le lieu de travail d'un montant maximum de 100 MG.</p> <p>Complément pour l'achat d'équipements de sécurité d'un montant 30 MG maximum.</p>	<p>Acheter un vélo électrique et, le cas échéant, des équipements de sécurité.</p> <p>Avoir déclaré venir en transports en commun sur le nouveau lieu de travail.</p>
	Covoiturage	<p>Organisation de campagnes de communication visant à inciter les salariés à covoiturer.</p>	NA
Accompagnement des situations individuelles	Crèche	<p>Cumul des places existantes au sein des sites Rungis et Massy conservées sur le campus d'Hélios.</p>	NA
	Salariés seniors	<p>Priorité donnée à l'étude des demandes visant à bénéficier des dispositifs seniors prévus par les accords Groupe relatifs au CET et au temps et l'organisation du temps de travail en vigueur.</p>	<p>Remplir les conditions prévues aux accords groupe CET et temps et organisation du temps de travail.</p> <p>Temps de trajet domicile – nouveau lieu de travail supérieur à 1h.</p>
	Salariés en situation de handicap	<p>Possibilité d'adresser au référent handicap de l'établissement les difficultés professionnelles ou personnelles particulières rencontrées du fait du déménagement.</p>	<p>Être un salarié en situation de handicap.</p>