

**ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES EQUIPES DE
MAINTENANCE EN LIGNE DES SYSTEMES IFE SUR L'AEROPORT DE ROISSY**

Entre,

D'une part,

L'établissement de Toulouse situé 105 Avenue du Général Eisenhower BP 1147, 31 036 TOULOUSE auquel est rattaché l'activité IFE située à Roissy Charles de Gaulle BP 95 747, Site CMH, Local 6430-0408, Roissy Charles de Gaulle, représenté par Madame Catherine ROLLIN, Responsable Ressources Humaines de l'établissement THALES AVS FRANCE de Toulouse

Et,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives signataires :

La CFDT,

La CFE-CGC,

La CGT,

Il a été convenu ce qui suit :

OR CE DK
FB

SOMMAIRE

TITRE I : Dispositions générales	2
CHAPITRE 1 - Périmètre d'application	3
CHAPITRE 2 - Principes d'accompagnement	3
TITRE II : L'accompagnement de la mobilité	4
CHAPITRE 1 – La mobilité au sein du Groupe	4
1. Mobilité Groupe sur un site d'accueil situé à moins de 50 km du site d'origine	5
1.1 Indemnisation du temps de trajet supplémentaire	5
1.2 Indemnisation des frais supplémentaires de transport	5
1.3 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail	6
1.4 Déménagement	6
2. Mobilité Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 50 km du site d'origine	7
2.1 Voyage de reconnaissance	7
2.2 Déménagement	8
2.3 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail	9
2.4 Prime de mobilité	10
2.5 Frais engagés durant la période d'adaptation	10
2.6 L'emploi du conjoint	10
CHAPITRE 2 – La mobilité externe Groupe	11
1. Période de mobilité	11
2. Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions concertées	11
3. Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes	13
4. Création d'entreprise	13
TITRE III : Autres mesures	13
CHAPITRE 1 – Accompagnement à la sortie du travail en équipes	13
CHAPITRE 2 – Formation	13
CHAPITRE 3 – Accompagnement de l'accès à la retraite	14
TITRE IV : Le suivi de l'accord	14
TITRE V : Dispositions générales	15
1. Durée de l'accord	15
2. Révision	15
3. Formalités de dépôt et de publicité	15

CE
DK
Ch
FB

Préambule

Suite à la décision de la Société Air France de ne pas reconduire le contrat d'application du contrat de maintenance et de support technique en ligne des systèmes IFE de l'A380 sur l'aéroport de Roissy CDG confié à la Société THALES AVS FRANCE, les parties se sont réunies pour discuter des modalités d'accompagnement des salariés concernés par l'arrêt de cette activité.

Conformément à l'information faite lors de la réunion du comité d'établissement de Toulouse du 26 mars 2019, le contrat d'application de l'activité de maintenance et de support technique en ligne des systèmes IFE de l'A380 sur l'aéroport de Roissy CDG cessera le 27 octobre 2019.

TITRE I : Dispositions générales

CHAPITRE 1 - Périmètre d'application

Le présent accord s'applique aux salariés mensuels et Ingénieurs et cadres en CDI basés dans les locaux d'Air France et rattachés administrativement à l'établissement de Toulouse exerçant des fonctions de gestion logistique, gestion administrative, maintenance et support technique en ligne des systèmes IFE sur l'aéroport de Roissy CDG.

Les mesures décrites dans le présent accord s'appliqueront de manière rétroactive aux salariés concernés inscrits à l'effectif à la date du 26 mars 2019. Le terme de l'application de l'accord est fixé à la date effective de reclassement de tous les salariés impactés.

CHAPITRE 2 - Principes d'accompagnement

Le présent accord est fondé sur le respect du volontariat des salariés souhaitant bénéficier d'au moins une des mesures du présent accord.

Cet accord est également fondé sur l'engagement de la Direction de l'établissement THALES AVS FRANCE de Toulouse de mettre en œuvre, pour chaque collaborateur, une solution conforme à son projet professionnel afin d'aboutir à une solution de reclassement pérenne pour chaque salarié.

Ch
AB
CE
JK

TITRE II : L'accompagnement de la mobilité

Les salariés faisant partie du périmètre d'application du présent accord tel que défini au titre 1 – chapitre 1 ci-avant et qui engagent l'une des mobilités prévues ci-dessous bénéficient des mesures d'accompagnement prévues dans l'accord sur la mobilité individuelle des salariés de Thales Avionics du 15 octobre 2012 avec les aménagements éventuels précisés ci-après.

CHAPITRE 1 – La mobilité au sein du Groupe

Les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique pourront demander à bénéficier de ces mesures dans un délai de 12 mois à compter de leur mobilité.

Dans le cadre d'une mobilité, le salarié bénéficie d'une période d'adaptation qui lui permet d'apprécier si les fonctions occupées ainsi que l'environnement géographique lui conviennent. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé sur son poste de travail.

- le salarié bénéficie d'une période d'adaptation de 3 mois dans son nouveau poste qui débute à la date effective de prise de ses fonctions. A la demande du salarié, cette période d'adaptation est de 6 mois si le salarié a plus de 50 ans,
- sur demande motivée du salarié, la période d'adaptation initiale peut être prolongée de 3 mois après validation de la DRH,
- en cas de difficulté d'adaptation du salarié ou d'inadéquation au poste, et au plus tard avant la fin de la période d'adaptation initiale, le salarié pourra être réintégré au sein d'un établissement THALES AVS FRANCE, soit à sa demande, soit à celle de l'établissement d'accueil. L'établissement de réintégration sera soit Cergy, soit Vélizy selon la préférence du collaborateur sous réserve qu'une activité puisse lui être confiée dans l'établissement de son choix. Dans ce cas, le salarié se verra confier une mission dans l'attente de retrouver un nouveau poste au sein du Groupe et percevra une rémunération équivalente au salaire brut mensuel de base qu'il percevait dans son emploi antérieur. Durant la prolongation éventuelle de la période d'adaptation, seul le salarié a la faculté de demander la réintégration dans l'un de ces 2 établissements.

En outre, compte tenu de l'arrêt de l'activité de maintenance et de support technique en ligne des systèmes IFE de l'A380 sur l'aéroport de Roissy CDG le 27 Octobre 2019, et par conséquence de l'impossibilité pour les salariés de rester dans les locaux dans lesquels ils exercent leur activité, les salariés effectuant une mobilité au sein d'un autre établissement d'une société du Groupe, percevront une prime exceptionnelle d'un montant de 5 000 €.

Cette prime sera versée à l'issue de la période d'adaptation si le salarié est confirmé dans son nouveau poste. Elle sera soumise aux charges sociales et rentrera dans le revenu imposable.

LE
TK
FD
CA

1. Mobilité Groupe sur un site d'accueil situé à moins de 50 km du site d'origine

Les dispositions suivantes concernent les mobilités internes Groupe lorsque la distance entre les deux unités n'excède pas 50 kilomètres.

Les salariés faisant partie du périmètre d'application du présent accord tel que défini au titre 1 – chapitre 1 ci-avant et qui engagent une mobilité vers un établissement de la Société THALES AVS FRANCE ou vers une autre société du Groupe bénéficient des mesures d'accompagnement définies ci-dessous.

A ce titre, lorsque le site d'accueil est situé à moins de 50 km du site d'origine ils bénéficient des mesures détaillées ci-après :

1.1 Indemnisation du temps de trajet supplémentaire

Dans le cas d'un allongement du temps de trajet du salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail, il est versé une indemnité forfaitaire conformément au barème ci-dessous :

Allongement du temps de trajet aller par tranche	Indemnité brute
Inférieur à 10mn	160 MG ¹
11 mn à 20 mn	350 MG
21 mn à 30 mn	508 MG
31 mn à 40 mn	667 MG
41 mn et supérieure	747 MG

L'indemnisation de l'allongement du temps de trajet par salarié est établie en effectuant un comparatif entre :

- le temps de trajet actuel du salarié entre son domicile et son lieu de travail aux horaires de travail du salarié,
- et entre son domicile et son nouveau lieu de travail étant précisé que seront pris en compte les horaires du nouveau contrat de travail.

La comparaison des temps de trajet précisée ci-dessus se fait via Mappy.

La totalité de cette indemnité, soumise à charges sociales, sera versée en une seule fois à l'issue de la période d'adaptation.

1.2 Indemnisation des frais supplémentaires de transport

La Société THALES AVS FRANCE remboursera aux salariés concernés par la mobilité intervenant entre les établissements du Groupe Thales, les frais de transport supplémentaires (aller-retour) engagés pendant un an.

¹ Minimum garanti (montant fixé à 3.62 € au 1^{er} janvier 2019)

Ch
CE
JK
AB

- **si le salarié utilise les transports en commun** : la Société remboursera les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun, à hauteur de 100% pendant un an suivant la date effective de la mobilité. Le remboursement interviendra annuellement sur présentation du justificatif, à la fin de la période d'adaptation.
- **si le salarié utilise son véhicule personnel** : la Société prendra en charge le différentiel de kilomètres supplémentaires parcourus par rapport au trajet précédent (sur la base du barème Société en vigueur dans la limite du montant des transports en commun les plus économiques) pendant un an. Le remboursement interviendra annuellement sur présentation du justificatif, à la fin de la période d'adaptation.

1.3 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail

Les personnes en mobilité peuvent bénéficier, sur justificatif, d'une avance sur salaire d'un montant maximum de 3050 MG, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel, pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le transfert.

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

1.4 Déménagement

Afin d'aider les salariés souhaitant rapprocher leur domicile de leur lieu de travail et ainsi éviter une augmentation de leur temps de trajet, les mesures suivantes sont proposées :

- prise en charge des frais de déménagement

La prise en charge des frais de déménagement se fera sur présentation de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe, après accord de la Direction des Ressources Humaines.

En cas de prise en charge des frais de déménagement par la Société THALES AVS FRANCE, l'indemnisation des frais supplémentaires de transport cesse.

Les frais de voyage du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés par le déménagement seront pris en charge (indemnités kilométriques + péages, ou billets train ou avion).

- aide à la recherche d'un logement par le biais d'un cabinet mandaté spécifiquement à cet effet. Le cabinet spécialisé mandaté accompagnera également les salariés concernés dans les formalités administratives inhérentes à un déménagement.
- aide en cas de double résidence

En cas de double résidence, si le salarié se voyait contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la Société rembourse alors une durée de 3 mois maximum sur présentation de justificatifs selon les modalités suivantes :

CE DR 6
FD CN

- prise en charge du loyer et des charges locatives (hors charges afférentes aux « consommables » : EDF, eau, ...)
- prise en charge des mensualités de prêt dans la limite de la mensualité réellement payée avec un plafond égal à la valeur locative estimée +30%.

2. Mobilité Groupe sur un site d'accueil situé à plus de 50 km du site d'origine

Les dispositions suivantes concernent les mobilités internes Groupe lorsque la distance entre les deux unités est supérieure à 50 km.

Les salariés faisant partie du périmètre d'application du présent accord, tel que défini au titre 1 - chapitre 1 ci-avant, qui engagent une mobilité interne au sein de la Société THALES AVS FRANCE ou vers un autre Société du Groupe bénéficient des mesures d'accompagnement précisées ci-dessous :

2.1 Voyage de reconnaissance

Le voyage de reconnaissance est proposé dès lors que les deux parties (management et collaborateur) sont d'accord pour concrétiser le recrutement. Le voyage de reconnaissance fait l'objet d'un ordre de mission.

La prise en charge des frais de voyage de reconnaissance s'effectue dans la limite de 5 jours. Elle concerne le salarié, son conjoint ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement ainsi que les enfants à charge et se fait dans les conditions suivantes :

2.1.1 Frais de voyage

- Avion A/R ou train (billets réservés par l'entreprise), avec parking, transfert, péages (sur justificatifs), 5 jours de location de voiture catégorie A (ou catégorie supérieure par dérogation après accord formel de la DRH notamment en raison de la composition familiale),

Ou

- Utilisation du véhicule personnel après accord formel de la DRH avec un remboursement d'indemnités kilométriques selon les barèmes en vigueur dans la Société et une prise en charge intégrale des frais de péage sur présentation de justificatifs.

2.1.2 Frais d'hébergement

6 nuits + petit-déjeuner compris et 2 repas par jour et par personne sur justificatif, dans la limite globale de 30MG/nuit pour un couple + 10 MG/nuit par personne supplémentaire + 7MG par personne par repas.

Ch
CE
AB
JK

2.1.3 Frais de garde d'enfant

Des frais de garde d'enfant pendant le voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement sont pris en charge par la Société après accord du service des Ressources Humaines. Le remboursement se fait sur présentation des justificatifs appropriés.

2.2 Déménagement

Afin d'aider les salariés souhaitant rapprocher leur domicile de leur lieu de travail et ainsi éviter une augmentation de leur temps de trajet, les mesures suivantes sont proposées :

- prise en charge des frais de déménagement

La prise en charge des frais de déménagement se fera sur présentation de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe, après accord de la Direction des Ressources Humaines.

En cas de prise en charge des frais de déménagement par la Société THALES AVS FRANCE, l'indemnisation des frais supplémentaires de transport cesse.

Les frais de voyage du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés par le déménagement seront pris en charge (indemnités kilométriques + péages, ou billets train ou avion).

- aide à la recherche d'un logement par le biais d'un cabinet mandaté spécifiquement à cet effet. Le cabinet spécialisé mandaté accompagnera également les salariés concernés dans les formalités administratives inhérentes à un déménagement.

- aide en cas de double résidence

En cas de double résidence, si le salarié se voyait contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la Société rembourse alors une durée de 3 mois maximum sur présentation de justificatifs selon les modalités suivantes :

- prise en charge du loyer et des charges locatives (hors charges afférentes aux « consommables » : EDF, eau, ...)
- prise en charge des mensualités de prêt dans la limite de la mensualité réellement payée avec un plafond égal à la valeur locative estimée +30%).

- participation à l'écart de loyer

En cas de déménagement lié à la mutation, une participation à l'écart de loyer est versée mensuellement sur justificatifs pendant les deux premières années. L'indemnité différentielle est calculée selon les modalités suivantes :

Studio	34 MG
F2	51 MG
F3	67 MG
F4	84 MG
F5 et plus	101 MG

CE OK 8
OR FB

L'écart de loyer s'applique du 1er au 12ème mois, à condition que le salarié ne perçoive pas d'indemnités de double résidence. Si le cas se présente, les frais inhérents sont payés à compter du 4e mois jusqu'au 12e mois.

Du 12ème au 24ème mois cette indemnité différentielle est réduite de moitié.

Ces sommes sont soumises aux charges sociales et rentrent dans le revenu imposable.

Si l'intéressé achète un nouveau logement, à titre tout à fait exceptionnel et après accord du service RH, l'ensemble de ces sommes peut être versé en une fois.

- frais d'installation – versement d'une indemnité d'installation

Dans le cadre d'un déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique bénéficieront d'une indemnité d'installation.

Le versement de cette indemnité interviendra sur présentation des justificatifs en application du barème prévu par l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019, prenant en considération la situation familiale du salarié :

PRIME D'INSTALLATION	Célibataire		1950 fois le MG
	Couple sans enfant		2 500 fois le MG
	Marié	+ 1 ou 2 enfants	3 300 fois le MG
		+ 3 enfants	3 500 fois le MG
	Parent isolé	+ 1 ou 2 enfants	3 300 fois le MG
		+ 3 enfants	4 200 fois le MG

La valeur du MG appliquée est celle en vigueur au jour de la mutation.

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

2.3 Aide à l'acquisition d'un véhicule pour se rendre à son lieu de travail

Les personnes en mobilité peuvent bénéficier, sur justificatif, d'une avance sur salaire d'un montant maximum de 3050 MG, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, dans la limite de 10% du salaire net mensuel, pour l'achat ou la remise en état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le transfert.

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

Il est précisé que cette aide à l'achat d'un véhicule est accordée qu'il s'agisse d'un second véhicule ou du premier véhicule.

CR CE
AB JK 9

2.4 Prime de mobilité

Une prime d'un montant de 195 MG pour un célibataire et de 324 MG pour un couple sera versée au salarié à l'issue de la période d'adaptation s'il est confirmé dans son nouveau poste. Cette prime sera majorée de 33 MG par enfant à charge.

Elle sera soumise aux charges sociales et rentrera dans le revenu imposable.

Compte tenu de l'arrêt de l'activité de maintenance et de support technique en ligne des systèmes IFE de l'A380 sur l'aéroport de Roissy CDG le 27 Octobre 2019, et par conséquence de l'impossibilité pour les salariés de rester dans les locaux dans lesquels ils exercent leur activité, le versement de cette prime ne sera pas conditionné à un changement de région de travail ou à un déménagement du collaborateur.

2.5 Frais engagés durant la période d'adaptation

Pendant la période d'adaptation, en cas de mobilité à plus de 50 Km, les frais éventuels engagés seront pris en charge dans les conditions suivantes :

- frais d'hébergement : les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits) seront pris en charge et donneront lieu à remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs ;
- frais de repas : le salarié bénéficiera du 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 ;
- frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdomadaire en train ou en avion.

2.6 L'emploi du conjoint (époux, partenaire PACS, personne avec laquelle le salarié vit maritalement)

2.6.1 Indemnité pour perte d'emploi

Si la mobilité géographique du salarié entraîne la perte d'emploi du conjoint, il est versé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par Pôle Emploi et l'indemnité Pôle Emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre, dans la limite de 15 mois, avec un montant maximum total de 2000 MG brut.

Lorsque le conjoint est un actif non salarié, il bénéficiera également d'une indemnité mensuelle 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 définies ci-dessus.

Afin de bénéficier de cette indemnité, le salarié devra justifier l'inscription à Pôle emploi de son conjoint (époux, partenaire de PACS ou personne avec laquelle il vit maritalement).

CE
DK
CR
FB

2.6.2 Aide à la recherche d'emploi

Dans l'hypothèse où le conjoint serait amené à quitter l'emploi occupé dans sa région d'origine à la suite de la mobilité du salarié, il pourra bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'aider à retrouver un emploi dans la région d'accueil. A ce titre, la Société proposera les services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi dont les frais sont à la charge de l'entreprise.

Cet accompagnement aura une durée de 6 mois à compter de la réalisation du bilan professionnel. L'accompagnement pourra être poursuivi pour une durée de 4 mois supplémentaires si le bénéficiaire n'a pas trouvé d'emploi correspondant à son projet professionnel, sous réserve d'être actif dans sa recherche d'emploi, et sur avis du service Ressources humaines.

CHAPITRE 2 – La mobilité externe Groupe

1. Période de mobilité

La période de mobilité est prévue par l'article 12.1 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la Métallurgie.

Ce dispositif permet au salarié qui le souhaite, en accord avec son employeur, de bénéficier d'une période de mobilité durant laquelle son contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

Les parties au présent accord conviennent que la période de mobilité se limitera au double de la durée effective de la période d'essai durant laquelle le contrat de travail est suspendu

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail liant le salarié à son entreprise d'origine n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une décision concertée, le salarié retrouve, de plein droit, un emploi équivalent au sein du Groupe Thales assorti à une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base de son emploi antérieur.

2. Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions concertées

Dans le cadre d'une évolution professionnelle s'inscrivant dans une logique de projet personnel partagé avec la Direction des Ressources Humaines, le salarié peut exprimer la volonté d'un repositionnement externe au Groupe Thales.

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 la société THALES AVS FRANCE, la société d'accueil et le collaborateur permettant ainsi le maintien des droits à ancienneté.

CE CM
AB JK 11

Cette convention précisera notamment :

- la mutation définitive du salarié dans la société d'accueil,
- le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si les salariés sont confirmés dans leur poste à l'issue des 6 premiers mois, ils s'inscriront dans une démarche de poursuite de leur contrat de travail chez le nouvel employeur, percevront une prime dite de « mobilité externe » dont le montant sera déterminé en fonction de leur ancienneté.

Les salariés souhaitant s'inscrire dans un projet de mobilité externe et ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein du Groupe THALES bénéficieront du versement d'une prime exceptionnelle d'incitation à la mobilité externe. Le montant de cette prime dite de « mobilité externe » est déterminé en fonction de leur ancienneté comme suit :

Ancienneté	PRIME BRUTE EN EUROS		
	Nb de mois de salaire	Avec minimum de	Et un maximum de
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	3 mois	4 500 €	8 000 €
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	4 mois	9 500 €	18 000 €
Plus de 20 ans d'ancienneté	5 mois	12 500 €	25 000 €

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

Par ailleurs, la société THALES AVS FRANCE s'engagera à offrir au salarié une possibilité de réintégration pendant une période de 12 mois maximum suivant la novation du contrat de travail, au sein de l'établissement THALES AVS FRANCE de Cergy ou de Vélizy. Dans ce cas, le salarié se verra confier une mission dans l'attente de retrouver un nouveau poste au sein du Groupe et percevra une rémunération équivalente au salaire brut mensuel de base qu'il percevait dans son emploi antérieur au sein de THALES AVS FRANCE.

En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil mettant effectivement en cause le poste du salarié, celui-ci bénéficiera d'une possibilité de réintégration dans les mêmes conditions que visées ci-dessus pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

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

La société THALES AVS FRANCE prendra en charge l'ensemble des frais occasionnés par les déplacements et les différentes démarches en vue de la mutation définitive du salarié.

CE

TK

ch

MB

3. Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes

Afin d'accompagner les projets de mobilité externe intervenant dans le cadre de convention de mutation tripartite, la Société THALES AVS FRANCE s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime permettant de compenser, pendant une durée de deux ans suivant la novation du contrat de travail, l'éventuelle différence de salaire brut mensuel de base (y compris la prime d'ancienneté) entre celui dont il bénéficiait dans l'entreprise d'origine et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil.

4. Création d'entreprise

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide spécifique de 20 000 € (sous forme de prêt) au moment de la validation de leur projet professionnel par le GÉRIS qui évaluera les besoins financiers, prescrira les formations nécessaires et assurera leur suivi au moins pendant les deux premières années.

TITRE III : Autres mesures

CHAPITRE 1 – Accompagnement à la sortie du travail en équipes

Conformément aux dispositions prévues dans l'accord relatif à l'organisation du travail des équipes de maintenance en ligne des systèmes IFE sur l'aéroport de Roissy du 25 mars 2010, les spécificités du métier du « support technique et maintenance en ligne des systèmes IFE sur l'aéroport de Roissy » ont conduit à organiser cette activité par du travail en équipe.

Dans le cadre de la fermeture de l'activité de maintenance AF A380 au sein de la station de Roissy CDG, il a été décidé d'octroyer aux salariés une prime exceptionnelle, s'ajoutant aux mesures précisées dans le présent accord, liée à l'arrêt du travail en équipe.

L'indemnité sera versée en une fois à la date de départ du salarié et au plus tard à la date de l'arrêt de l'activité de maintenance AF A380. Cette indemnité sera calculée sur la base des sommes versées au cours des 12 derniers mois liés à l'organisation du travail en équipe et 7 jrs / 7 (hors prime de panier). Son montant correspondra à 40,6% des sommes perçues telles que définies ci-dessus.

Ces sommes seront versées en une fois à compter de l'arrêt de l'activité de travail en équipe si le salarié ne reprend pas une activité de travail en équipe de façon régulière dans l'une des sociétés du Groupe Thales.

CHAPITRE 2 – Formation

Afin d'accompagner chaque salarié dans une évolution professionnelle correspondant à ses compétences et ses aspirations, la Société THALES AVS FRANCE prévoit d'allouer un budget

Ch CÉ
AB JK

spécifique en plus du budget normalement affecté au financement du plan de formation destiné à accompagner les mutations et reconversions des salariés.

L'enveloppe budgétaire est estimée à 50 000 €. Cette enveloppe sera ajustée en tant que de besoin.

Les formations réalisées dans ce cadre seront intégrées dans un projet professionnel élaboré en concertation avec le service des ressources humaines de l'établissement de Toulouse.

Toutes les demandes de formation seront prises en compte dès lors qu'elles s'intègrent dans le cadre d'un projet professionnel structuré et dans le cadre de perspectives de repositionnement identifiées.

CHAPITRE 3 – Accompagnement de l'accès à la retraite

Pour faciliter les conditions d'accès à la retraite, sans délai, et donc de permettre aux salariés de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale, il est prévu les dispositions suivantes :

- rachat de trimestres : la Société participe au financement du rachat de trimestres, d'années d'étude ou d'années incomplètes des salariés dans la limite de 36 000 € hors cotisations sociales et dans les conditions légales. Ce financement s'effectue sous la forme d'une majoration de l'indemnité de retraite d'un montant équivalent au montant de ce financement. Cette somme fait l'objet d'une avance selon les modalités précisées par la Direction. Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur demande individuelle du salarié concerné afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits à la retraite au taux plein du régime de sécurité sociale dans l'année qui suit le financement du rachat.
- Sous réserve que la date effective du départ physique du salarié intervienne avant la fin de l'activité de maintenance AF A380 au sein de la station de Roissy CDG et que le salarié puisse effectivement faire valoir ses droits à la retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale, une prime exceptionnelle d'un montant égal à 5 mois de salaires bruts sera versée pour accompagner ce départ.

TITRE IV : Le suivi de l'accord

Une commission de suivi composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord sera mise en place sur l'établissement de Toulouse dans le mois suivant la signature du présent accord et pendant toute la durée de la mise en œuvre des mesures et dispositifs déployés dans le cadre du présent accord.

La Direction s'engage à réunir la Commission de suivi dans le mois qui suit la signature du présent accord. Par la suite, la commission se réunira une fois par mois selon une date fixée de manière concertée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un relevé de discussions reprenant les principaux points et sujets évoqués ainsi que les éventuelles décisions prises. Ce relevé de discussions est établi par la Direction des Ressources Humaines et soumis à l'approbation des membres de la commission de suivi.

CE
DKB an

Enfin il est rappelé que les membres de la commission de suivi sont formellement tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations présentant un caractère individuel, dont ils peuvent avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs missions.

TITRE V : Dispositions générales

1. Durée de l'accord

Préalablement à sa signature, le présent accord a fait l'objet d'un processus d'information / consultation du CE de l'établissement de Toulouse THALES AVS FRANCE.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à effet du 26 mars 2019 et s'applique jusqu'à la date effective du reclassement pérenne de tous les salariés impactés. A cette date, cet accord prendra fin de plein droit.

2. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

3. 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 AVS FRANCE,

- en un exemplaire informatique à la Direccte via la plateforme « téléaccords » ;
- en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

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.

an CE DK FB

Fait à Toulouse, en 6 exemplaires originaux le 28 mai 2019

Pour la Direction de THALES AVS France
Etablissement de Toulouse,
Catherine ROLLIN



Pour la CFDT,
Julien KLOTZ



Pour la CFE-CGC,
Coralie ETEVE



Pour la CGT,
Fabien BERNARD

