

**ACCORD SUR LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFERTS  
DANS LE CADRE DU PROJET « MONT BLANC »**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

**Les sociétés Atos Infogérance et Bull SAS, représentées par Madame MOUTON, dûment mandatée à cet effet, ainsi que Nsc Global France SARL représentée par Madame JOLY-CALPAS, dûment mandatée à cet effet,**

(Ci-après dénommées ensemble « les Sociétés »)

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives sur le périmètre de la négociation, à savoir :

- La CFDT, représentée par .....
- La CFE-CGC, représentée par .....
- La CGT, représentée par .....
- Force Ouvrière, représentée par .....
- Le Spécis-UNSA, représenté par .....

(Ci-après dénommées ensemble « les Organisations Syndicales Représentatives » ou OSR),

D'AUTRE PART,

(Ci-après collectivement dénommées « les Parties »)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

## Table des matières

1	Préambule .....	3
2	Champ d'application .....	3
3	Domaines concernés par les mesures d'accompagnement .....	3
4	Garantie d'emploi .....	4
5	Devenir des accords mis en cause dans le cadre du L 1224-1. ....	4
6	Devenir des usages et notes unilatérales .....	4
7	Correspondance classification des CCN et résolution des litiges afférents .....	5
8	Organisation élections professionnelles chez Nsc Global France SARL .....	5
9	Accès aux Activités Sociales et Culturelles d'un ou plusieurs CEt Atos en attendant la mise en place des ASC Nsc Global France SARL.....	5
10	Tickets restaurant et accès aux restaurants d'Entreprise ou inter Entreprise .....	5
11	Devenir des compteurs de congés au moment du transfert.....	5
12	Transfert CET (Compte Epargne Temps).....	6
13	Mesures d'accompagnement aux fermetures / déménagements de site .....	6
14	Engagement formation.....	6
15	Existence d'une commission ad'hoc en attendant la mise en place des IRP Nsc Global France SARL .....	6
16	Garantie des moyens mis à disposition pour travailler .....	6
17	Politique Salariale 2019 des salariés transférés .....	7
18	Traitement des litiges liés à la rémunération .....	7
19	Avenants .....	7
20	Dispositions finales .....	8
20.1	Entrée en vigueur - Durée.....	8
20.2	Révision - Dénonciation .....	8
20.3	Suivi et clause de rendez-vous.....	8
20.4	Dépôt - Publicité .....	8
	Annexe 1 : Grille de correspondance entre conventions collectives.....	10
	Annexe 2 : Règlement intérieur de la commission ad'hoc. ....	11
	Annexe 3 : Frais de santé et de prévoyance. ....	17
	Annexe 4 : modèle d'avenant. ....	18
	Annexe 5 : Synthèse des mesures d'accompagnement aux fermetures / déménagements de site .....	20
	Annexe 6 : Annexe 6 : Dispositifs de sortie d'astreinte (Accord Atos Infogérance et Note unilatérale Bull SAS en vigueur) .....	26
	Annexe 7 : Délégation de pouvoir de NSC Global PLC à Vanessa JOLY-CALPAS.....	27

## 1 Préambule

Le projet « d'externalisation de l'activité opérations physiques IT services de la Division IDM France et de transfert des salariés concernés » aussi appelé projet « Mont Blanc » va entraîner des transferts des contrats de travail des salariés des sociétés Atos Infogérance et de Bull SAS vers la société Nsc Global France SARL.

Lors de la procédure de consultation auprès des instances représentatives, les organisations syndicales, bien qu'opposées au projet « Mont Blanc », ont demandé l'ouverture de négociations. Dans le cadre de ce projet, il a été décidé de définir des mesures d'accompagnement pour le personnel transféré.

## 2 Champ d'application

Cet accord est applicable à l'ensemble des salariés des sociétés de Atos Infogérance et Bull SAS concerné par les transferts de personnel du projet Mont Blanc.

Ces mesures s'appliqueront au personnel des dites sociétés, transféré au motif défini par la Direction ATOS dans le cadre juridique de l'article L.1224-1.

## 3 Domaines concernés par les mesures d'accompagnement

Les domaines sur lesquels il a été convenu d'apporter des mesures d'accompagnement complémentaires aux mesures déjà existantes dans le projet sont les suivants :

- Garantie d'emploi
- Devenir des accords mis en cause dans le cadre du L 1224-1
- Devenir des usages et notes unilatérales
- Correspondance classification des CCN et résolution des litiges afférents
- Organisation élections professionnelles chez Nsc Global France SARL
- Accès aux Activités Sociales et Culturelles d'un ou plusieurs CEt Atos en attendant la mise en place des ASC Nsc Global France SARL
- Tickets restaurant et accès aux restaurants d'Entreprise ou inter Entreprise
- Devenir des compteurs de congés au moment du transfert
- Transfert CET (Compte Epargne Temps)
- Mesures d'accompagnement aux déménagements / fermetures de sites
- Engagement formation
- Existence d'une commission ad'hoc en attendant la mise en place des IRP Nsc Global France SARL
- Garantie des moyens mis à disposition pour travailler
- Politique Salariale 2019 des salariés transférés
- Avenants.

#### **4 Garantie d'emploi**

Nsc Global France SARL s'engage irrévocablement pour une durée de trois ans à compter de la date de réalisation de l'opération, à ne pas conduire à l'encontre des salariés transférés une quelconque procédure de licenciement économique collectif et ou procédure de licenciement économique individuel et ou transfert imposé par Nsc Global France SARL et ou procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle et ou cession d'activité.

En cas de manquement à cette obligation Nsc Global France SARL répondra de l'ensemble des poursuites et condamnations émanant de quelques juridictions, que ce soit, initiées par un des salariés transférés, les comités d'établissement du groupe ATOS et / ou plusieurs organisations syndicales et /ou administrations sociales ou fiscales et ce indépendamment de l'action en dommage et intérêt que pourrait initier ATOS pour chaque non-respect du présent engagement.

A cet effet Nsc Global France SARL s'engage à faire en sorte de prendre toute mesure nécessaire à la conservation et à la protection de l'emploi et à ne pas agir de façon incompatible avec l'engagement de maintien dans l'emploi ou de façon à se trouver en l'état de ne pas respecter son engagement.

Cet engagement ne s'applique pas en cas de départ à la retraite, départ volontaire du salarié ou rupture conventionnelle individuelle.

Enfin et conformément aux dispositions du Groupe, Nsc Global PLC (Siège social à Londres) confirme se porter garant de sa filiale française Nsc Global France SARL en cas de difficulté (économique ou toute autre) de cette dernière et ce, afin de subvenir financièrement et prioritairement d'assurer le paiement de tous les éléments de rémunération dus aux salariés le cas échéant (Annexe 7 : délégation de pouvoir à Vanessa JOLY-CALPAS).

#### **5 Devenir des accords mis en cause dans le cadre du L 1224-1.**

Le cadre dans lequel s'effectue ces transferts (L 1224-1) implique que les accords en vigueur au moment des transferts liés au projet «Mont Blanc » sont mis en cause à la date dudit transfert (ie délais légaux).

Cependant Nsc Global France SARL s'engage à maintenir les accords Atos en vigueur au moment du transfert jusqu'à leur terme et/ou éventuelles signatures d'accords de substitution avec ses futures Organisations Syndicales Représentatives. Pour être mises en œuvre ces propositions de prorogations par Nsc Global France SARL devront faire l'objet de discussion avec les OSR de Nsc Global France SARL afin d'obtenir l'agrément collectif nécessaire.

En effet avant le terme des 15 mois (liés au L 1224-1), les accords non renégociés seront proposés aux futures OSR de Nsc Global France SARL pour prorogation dans les mêmes termes que les accords correspondant chez Atos.

#### **6 Devenir des usages et notes unilatérales**

Le bénéfice des usages et décisions unilatérales en vigueur au jour du transfert au sein des sociétés Bull SAS et Atos Infogérance n'est pas remis en cause par le transfert au sein de la société Nsc Global France SARL.

Nsc Global France SARL s'engage à maintenir les dispositifs de ces usages ou notes unilatérales jusqu'à la mise en place de nouveaux dispositifs Nsc Global France SARL par voie de négociations ou décisions unilatérales en cas d'échec des négociations.

## **7 Correspondance classification des CCN et résolution des litiges afférents**

Dans le cadre du passage à la convention collective Syntec (pour les salariés de Bull SAS), la grille de correspondance annexée (Annexe 1) au présent accord sera utilisée pour définir la position et le coefficient dans la nouvelle convention. En cas de contestation individuelle, le salarié en fera part à son manager, puis en cas de désaccord avec le retour de la RH ou en absence de réponse, il pourra être reçu par la RH accompagné, s'il le souhaite par un représentant syndical pour tenter de trouver une solution.

À tout moment, la commission ad'hoc pourra être saisie par le salarié (Cf Article 15).

## **8 Organisation élections professionnelles chez Nsc Global France SARL**

Nsc Global France SARL s'engage à ouvrir les négociations pour organiser les élections dans les délais impartis par le législateur.

## **9 Accès aux Activités Sociales et Culturelles du CET ABT en attendant la mise en place des ASC Nsc Global France SARL**

Nsc Global France SARL confirme sa volonté de mettre à disposition des ASC équivalentes à celles du Comité d'Etablissement Atos Bull Technologies pour les salariés transférés.

Le CET ABT a confirmé son accord pour donner accès aux « Activités Sociales et Culturelles » aux salariés transférés, pour le troisième trimestre 2019, soit jusqu'à la mise en place du CSE au sein de la société NSC Global France SARL. En contrepartie, NSC Global France SARL payera au CET ABT 135€/salariés pour le troisième trimestre 2019.

Dans le cas où la mise en place du CSE NSC Global France ne serait pas effective au 1er septembre 2019, NSC Global France SARL s'engage à entamer de nouvelles discussions à cette date pour s'assurer de la continuité de la gestion des œuvres sociales par le CET ABT. Sous réserve de la validation de la commission Ad'hoc et d'accord avec le CE ABT, NSC Global France SARL s'engage à maintenir un budget œuvres sociales de la future instance CSE au minimum équivalent à celui défini dans un tel accord.

## **10 Tickets restaurant et accès aux restaurants d'Entreprise ou inter Entreprise**

Nsc Global France SARL va maintenir la valeur des tickets restaurant à hauteur de celle pratiquée actuellement aux salariés transférés, ainsi que le montant de la prise en charge employeur.

D'autre part Nsc Global France SARL, s'engage à mettre à disposition des salariés concernés l'accès aux Restaurant d'Entreprise ou Restaurant Inter Entreprise auxquels avaient accès les salariés transférés avant leur transfert, en appliquant les mêmes contributions employeur en matière d'admission et de contribution denrée, sans surcoût pour le salarié.

## **11 Devenir des compteurs de congés au moment du transfert**

Les compteurs (droits et soldes) dans leur état et les encours à date du transfert seront transmis à Nsc Global France SARL, pour prise en compte dans le cadre de l'initialisation des nouveaux compteurs NSC.

Pour rappel les droits à congés d'ancienneté acquis au moment du transfert le demeurent.

Nsc Global France SARL se chargera du calcul du fractionnement tel que prévu par les textes légaux.

## **12 Transfert CET (Compte Epargne Temps)**

Nsc Global France SARL a mis en place un CET permettant, aux salariés qui le souhaitent, de transférer leurs droits.

Pour rappel, les salariés auront donc la possibilité, soit de transférer leurs droits, soit de les liquider (monétiser) selon les dispositions légales pour le CET standard.

Le CET compensation RTT sera transféré, il continuera à être alimenté, au mois de mars, dans le cadre de l'application de l'accord « Organisation et durée du Temps de travail ».

## **13 Mesures d'accompagnement aux fermetures / déménagements de site**

Le présent article a pour objet de lister en annexe 5 : Synthèse des mesures d'accompagnement aux fermetures / déménagements de site, les mesures d'accompagnement applicables aux salariés concernés définis à l'article 2 ci-dessus.

Si un accord venait à être signé au niveau de la GBU France d'Atos d'ici le 31 Juillet 2019, cet accord signé s'appliquerait et ce, dans l'attente de la mise en place d'un accord d'harmonisation au sein de la société NSC France SARL.

## **14 Engagement formation**

La société Nsc Global France SARL s'engage à dispenser six jours de formation par an et par salariés sur une période de trois ans, hors CPF.

De plus dans le cas de changement de mission / fonction entraînant une évolution des missions du collaborateur en dehors du périmètre Mont-Blanc, Nsc Global France SARL dispensera sur 2 ans, au minimum quinze jours de formation supplémentaires (obtention de nouvelles certifications métiers par exemple).

## **15 Existence d'une commission ad'hoc en attendant la mise en place des IRP Nsc Global France SARL**

Une commission ad'hoc est en place au sein de Nsc Global France SARL, les membres sont les salariés élus ou mandatés précédemment transférés dans le cadre du projet Spinnaker. Les salariés élus ou mandatés transférés dans le cadre du projet Mont Blanc rejoindront cette commission ad'hoc.

Cette commission est également composée d'un RSS (Responsable de Section Syndicale) et d'un RSS adjoint par organisation syndicale.

Ils bénéficieront des moyens définis dans l'accord « Accord relatif aux moyens des IRP ». Cette commission cessera lors de la mise en place des Instances Représentatives du Personnel Nsc Global France SARL. Dès que les conditions légales seront réunies les Organisations Syndicales Représentatives pourront désigner leurs Délégués Syndicaux.

Les règles de fonctionnement de ladite commission sont annexées à l'accord (Annexe 3).

## **16 Garantie des moyens mis à disposition pour travailler**

A la date du transfert, les salariés continueront d'exercer leur activité sur les sites Atos actuels. De ce fait, ils conserveront les accès parking dont ils disposaient au moment du transfert.

A titre indicatif, et non exhaustif, les moyens suivants actuellement utilisés par le personnel dans le cadre de leur emploi seront transférés d'Atos vers Nsc Global France SARL :

- **Moyens informatiques** : le cas échéant poste de travail / téléphone mobile / accès au réseau ATOS et autres matériels (carte PKI, etc.) leur permettant de réaliser leur mission,
- **Outils** : équipement de protection individuelle (EPI) / trousse à outils (testeurs, etc.) / chaises roulantes / gazelles / escabeaux 2 marches,
- Voitures de service attitrées.

## 17 Politique Salariale 2019 des salariés transférés

Atos va effectuer et finaliser l'exercice de la politique salariale 2019 pour les salariés concernés par le transfert et fournira à Nsc Global France SARL les éléments (augmentations générales et individuelles) pour une application au 1<sup>er</sup> juillet 2019. NSC Global France SARL s'engage à mettre en œuvre les augmentations décidées par Atos dans le cadre des NAO 2019.

Un point de situation chiffré post transfert sur les augmentations générales et individuelles allouées aux salariés du périmètre Mont Blanc sera présenté à la commission Ad'hoc ainsi qu'à la commission de suivi du présent accord.

Pour rappel conformément à la loi ils bénéficieront de l'intéressement et participation Atos 2019 au prorata de leur temps de présence chez Atos.

## 18 Traitement des litiges liés à la rémunération

En cas de contestation d'un salarié, Nsc Global France SARL s'engage à couvrir tout litige porté à sa connaissance par les salariés transférés et qui auraient un impact sur leurs éléments de rémunération, frais et autres éléments de paie tel que par exemple compteurs congé et qui n'auraient pas été identifiés au moment du transfert. Ceci entre dans le cadre de la provision prévue par Atos dans le contrat de transfert d'activité ATOS vers Nsc Global France SARL.

## 19 Avenant

Pour rappel dans le contexte de ce projet les contrats de travail et leurs avenants sont transférés en l'état. Il est convenu entre les parties qu'un avenant sera proposé à chaque salarié transféré.

Afin de formaliser les mesures d'accompagnements définies dans le présent accord, un avenant comportant les garanties suivantes sera proposé à tous les salariés concernés par le transfert collectif dans le cadre du L1224-1 :

- Indemnité Conventionnelle de Licenciement et Indemnité de Départ en Retraite, garantie des modalités des accords temps de travail,
- Lieu de travail habituel inchangé,
- Garantie d'emploi de trois ans,
- Complémentaire Santé et Prévoyance « Décès, Invalidité et Incapacité » ; continuité et maintien des couvertures ainsi que de taux de cotisation des salariés au moment du départ sous réserve d'évolutions de la législation,

- Intégration Prime d'ancienneté au moment du transfert, des collaborateurs de convention métallurgie « Mensuel », dans le salaire de base,
- Versement de la Prime de vacances (conventionnelle Syntec) pour tous les salariés transférés. Pour ceux bénéficiant de la « Prime de Fin d'Année », le calcul de cette prime de vacances sera effectué sans tenir compte de la partie versée en juin.

Le modèle de cet avenant est annexé au présent accord (annexe 4).

## **20 Dispositions finales**

### **20.1 Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de transfert sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il est conclu pour une durée de 3 ans.

### **20.2 Révision - Dénonciation**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord, par voie de lettre remise en main propre contre décharge ou AR remise aux autres parties signataires.

### **20.3 Suivi et clause de rendez-vous**

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer une fois par semestre hors cas exceptionnel, dans le cadre d'une commission de suivi du présent accord et ce, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle sera composée de 2 membres par OS d'Atos, 2 membres par OS/RSS de Nsc Global France SARL, un membre de la Direction de Nsc Global France SARL et un membre de la Direction d'Atos.

A l'occasion de ces bilans, un suivi opérationnel pourra être partagé dès lors que l'une des parties signataires en aura fait la demande au moins une semaine avant la commission de suivi.

Un bilan à 6 mois, 12 mois, 24 mois et à 36 mois du suivi du transfert et de l'application de cet accord sera présenté au CCE de l'UES Atos France.

### **20.4 Dépôt - Publicité**

Le texte du présent accord, une fois signé, fera l'objet d'une publicité au sein des sociétés composant l'UES Atos France.

Le présent accord sera déposé de façon dématérialisée à partir d'une plateforme de téléprocédure ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)) dédiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Les formalités de dépôt seront opérées par la Direction des Ressources Humaines



Fait à Bezons, le 26 juin 2019 (en 9 exemplaires)

Pour les sociétés Atos Infogérance et Bull SAS  
Madame MOUTON

Pour la société Nsc Global France SARL  
Madame JOLY-CALPAS

Pour les Organisations Syndicales Représentatives sur le périmètre de la négociation, à savoir :

- La CFDT, représentée par .....
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- La CFE-CGC, représentée par .....
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- La CGT, représentée par .....
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Force Ouvrière, représentée par .....
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Le Spécis-UNSA, représenté par .....

Annexe 1 : Grille de correspondance entre conventions collectives.

## Grille de correspondance entre conventions collectives

(syntec - Métallurgie)

### Cadre

Syntec		Métallurgie		
coefficient	Position	coefficient	Position	
95	1,1	60	1	Année de début : 21 ans
100	1,2	68	1	22 ans
		76	1	23 ans et au-delà
		84	1	(*)
		92	1	(*)
105	2,1	100	2	Position de début
115	2,1	108	2	Après trois ans en position II dans l'entreprise
130	2,2	114	2	Après une nouvelle période de 3 ans
150	2,3	120	2	Après une nouvelle période de 3 ans
		125	2	Après une nouvelle période de 3 ans
		130	2	Après une nouvelle période de 3 ans
		135	2	Après une nouvelle période de 3 ans
170	3,1	135	III A	
210	3,2	180	III B	
270	3,3	240	III C	

(\*) Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans, dans les conditions prévues à l'article 21 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, dans la limite de trois périodes d'un an.

### Assimilés cadres / Agents de maîtrise

Syntec		Métallurgie	
coefficient	Position	coefficient	Position
355	2.3	285	4.3
400	3.1	305	5.1
450	3.2	335	5.2
500	3.3	365	5.3
		395	



## Règlement Intérieur de la Commission Ad'hoc



# Contents

<u>Control Information</u> .....	12
<u>Version Control</u> .....	12
<u>Distribution List</u> .....	13
1. <u>ARTICLE 1 - PRESIDENT DE LA COMMISSION AD'HOC</u> .....	13
2. <u>ARTICLE 2 - COMPOSITION DU BUREAU DE LA COMMISSION AD'HOC</u> .....	13
<u>ARTICLE 2-1 - Désignation du Bureau</u> .....	13
<u>ARTICLE 2-2 - Révocation des membres du bureau</u> .....	13
3. <u>ARTICLE 3 - RÔLE DU PRESIDENT ET DES MEMBRES DU BUREAU DE LA COMMISSION AD'HOC</u> .....	13
<u>ARTICLE 3-1 - Rôle du Président de la Commission ad'hoc</u> .....	13
<u>ARTICLE 3-2 - Rôle du secrétaire de la Commission ad'hoc</u> .....	14
4. <u>ARTICLE 4 - MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION AD'HOC</u> .....	14
<u>ARTICLE 4-1 - Local et équipement du local de la Commission ad'hoc</u> .....	14
<u>ARTICLE 4-2 - Frais de déplacement des membres de la Commission ad'hoc</u> .....	14
5. <u>ARTICLE 5 - REUNIONS DE LA COMMISSION AD'HOC</u> .....	14
<u>ARTICLE 5-1 - Réunions préparatoires</u> .....	14
<u>ARTICLE 5-2 - Périodicité et date des réunions</u> .....	14
<u>ARTICLE 5-3 - Convocations aux réunions</u> .....	14
<u>ARTICLE 5-4 - Ordre du jour des réunions</u> .....	14
<u>ARTICLE 5-5 - Présidence de la réunion</u> .....	15
<u>ARTICLE 5-6 - Participants aux réunions</u> .....	15
<u>ARTICLE 5-7 - Obligation de confidentialité</u> .....	15
6. <u>ARTICLE 6 - DÉLIBÉRATIONS ET PROCÈS-VERBAUX</u> .....	15
<u>ARTICLE 6-5 - Procès-verbaux des réunions</u> .....	15
7. <u>ARTICLE 7 - FIN DE MANDAT DE LA COMMISSION AD'HOC</u> .....	16
8. <u>ARTICLE 8 - DURÉE DE VALIDITÉ ET MODIFICATIONS DU PRÉSENT RÉGLEMENT</u> .....	16
<u>ARTICLE 8-1 - Durée de validité</u> .....	16
<u>ARTICLE 8-2 - Modification</u> .....	16

## Control Information

### Version Control

Version Number	Revision Date	Author	Revision Summary	Distribution list(s)*
v0.1	2018.09.12	A.Barreau	Initial Draft	B

### Distribution List

Name	Company	Contact Details (email)	Project Responsibility / Role	Review		
				A	B	C
Joel Pons	Atos	<a href="mailto:joel.pons@atos.net">joel.pons@atos.net</a>	Directeur des Affaires Sociales		X	
Vanessa Joly-Calpas	NSC	<a href="mailto:vanessa.calpas@nscglobal.com">vanessa.calpas@nscglobal.com</a>	Global HR	X	X	
Aurelien Barreau	NSC	<a href="mailto:aurelien.barreau@nscglobal.com">aurelien.barreau@nscglobal.com</a>	VP Global Infrastructure Services	X	X	
Karl Norman	NSC	<a href="mailto:karl.norman@nscglobal.com">karl.norman@nscglobal.com</a>	SVP Global Solutions	X	X	

Key: A= Draft, B = General Release Issue, C = For Information Purposes.

## ● ARTICLE 1 - PRESIDENT DE LA COMMISSION AD'HOC

La commission ad'hoc est présidée par :

- l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet,
- le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté à cet effet.

## ● ARTICLE 2 - COMPOSITION DU BUREAU DE LA COMMISSION AD'HOC

### ARTICLE 2-1 - Désignation du Bureau

À la première réunion, la Commission ad'hoc procède à la désignation :

- d'un secrétaire choisi parmi ses membres titulaires,

### ARTICLE 2-2 - Révocation des membres du bureau

En cas d'insuffisance ou de faute grave, tout membre du bureau peut être révoqué par une décision de la Commission ad'hoc.

## ● ARTICLE 3 - RÔLE DU PRESIDENT ET DES MEMBRES DU BUREAU DE LA COMMISSION AD'HOC

### ARTICLE 3-1 - Rôle du Président de la Commission ad'hoc

Le Président établit l'ordre du jour des réunions de la Commission ad'hoc conjointement avec le secrétaire, convoque la Commission ad'hoc aux réunions et préside celles-ci.

### ARTICLE 3-2 - Rôle du secrétaire de la Commission ad'hoc

Le secrétaire de la Commission ad'hoc fixe l'ordre du jour des réunions conjointement avec l'employeur. Il rédige et diffuse les procès-verbaux de ces réunions. Il veille à la mise en œuvre des décisions de la Commission ad'hoc. Il reçoit toute la correspondance, non décachetée, adressée à la Commission ad'hoc, à l'exception de la correspondance adressée personnellement au Président. Il la communique à la Commission ad'hoc. Il signe et expédie la correspondance émanant de la Commission ad'hoc. Il est chargé de l'administration de la Commission ad'hoc (demande et notification officielles, rapports avec les administrations, conservation des archives, etc.).

## ● ARTICLE 4 - MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION AD'HOC

### ARTICLE 4-1 - Local et équipement du local de la Commission ad'hoc

La Direction Nsc Global France SARL met à la disposition de la Commission ad'hoc un local à déterminer avec la commission.

Ce local est équipé :

- De connexion téléphonique et Internet
- De meuble fermant à clé
- D'une adresse mail spécifique
- Les RSS et RSS adjoints ne disposant pas déjà de téléphones mobiles en seront équipés.

### ARTICLE 4-2 - Frais de déplacement des membres de la Commission ad'hoc

Les frais de déplacement des membres de la Commission ad'hoc pour se rendre aux réunions périodiques ou exceptionnelles pour l'exercice de leur mission sont à la charge de l'employeur (Direction NSC). Ceux-ci sont remboursés sur présentation de justificatifs.

## ● ARTICLE 5 - REUNIONS DE LA COMMISSION AD'HOC

### ARTICLE 5-1 - Réunions préparatoires

Chaque réunion de la Commission ad'hoc est précédée d'une réunion préparatoire réunissant ses membres. La date, l'heure et le lieu de cette réunion sont fixés par le secrétaire de la Commission ad'hoc qui les communique aux intéressés, elle se situera le matin de la « réunion plénière ».

### ARTICLE 5-2 - Périodicité et date des réunions

La Commission ad'hoc se réunit une fois par trimestre, l'après-midi de la « réunion préparatoire ». Un calendrier prévisionnel de ces réunions est fixé par le Président lors de la dernière réunion de l'année en cours pour l'année suivante. La Commission ad'hoc peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. Elle peut également se réunir en séance extraordinaire à la demande de son Président.

### ARTICLE 5-3 - Convocations aux réunions

Les convocations aux réunions de la Commission ad'hoc sont établies et expédiées par le Président. Elles sont adressées à toutes les personnes devant y participer.

### ARTICLE 5-4 - Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions est arrêté d'un commun accord par le Président et le Secrétaire de la Commission ad'hoc.

Lorsque la Commission ad'hoc se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont automatiquement inscrites à l'ordre du jour de la séance.

L'ordre du jour est porté sur la convocation ou est annexé à celle-ci. Il est communiqué aux participants à la réunion trois jours au moins avant celle-ci.

L'ordre du jour de chaque réunion comporte notamment :

- l'approbation du procès-verbal de la séance précédente
- les réponses de la Direction aux questions posées et aux suggestions émises au cours de la réunion précédente.

#### ARTICLE 5-5 - Présidence de la réunion

Le Président de la Commission ad'hoc ouvre et lève la réunion. Il anime les débats et assure l'examen des questions portées à l'ordre du jour jusqu'à épuisement de celui-ci. Sauf accord de la majorité des membres présents, il ne peut décider de reporter une question à une réunion ultérieure. En tant que de besoin, notamment en cas de perturbation sérieuse des débats, le Président peut suspendre la réunion pour un court laps de temps.

#### ARTICLE 5-6 - Participants aux réunions

Le Président de la Commission ad'hoc peut se faire assister par un ou deux collaborateurs appartenant à l'entreprise. Quand l'ordre du jour comporte une question relevant de la compétence d'un spécialiste, ceux-ci peuvent inviter le spécialiste en question à participer à la réunion. Enfin, sous réserve de l'accord du Président et de la majorité des membres présents, toute personne susceptible de fournir des indications utiles sur les questions à l'ordre du jour peut assister à la réunion.

#### ARTICLE 5-7 - Obligation de confidentialité

Les informations présentées comme confidentielles par l'employeur ne doivent être divulguées ni à l'extérieur de l'entreprise, ni à son personnel. Chaque fois que des informations d'ordre confidentiel sont données en séance, le Président en fait part aux participants qui s'imposent la même stricte obligation de non-diffusion de ces informations. Ces informations ne figurent jamais sur le procès-verbal.

De plus, selon leur degré de confidentialité, certaines d'entre elles ne sont pas non plus mentionnées dans les comptes rendus internes de la Commission ad'hoc.

## ● ARTICLE 6 - DÉLIBÉRATIONS ET PROCÈS-VERBAUX

#### ARTICLE 6-5 - Procès-verbaux des réunions

Le procès-verbal de la réunion est rédigé par le secrétaire de la Commission ad'hoc dans le respect de l'obligation de confidentialité.

Il mentionne :

- la date de la réunion, les noms et qualités des personnes présentes, les heures de début et de fin de séance et, le cas échéant, celles des suspensions de séance ;
- un résumé des discussions;
- les réponses du Président aux demandes qui lui ont été soumises au cours de la précédente réunion ;
- le résultat des votes ;
- les observations faites, avant son adoption, sur le procès-verbal de la précédente réunion.

Le procès-verbal établi par le Secrétaire est communiqué au Président et aux membres de la Commission ad'hoc avant la réunion suivante, pour approbation après d'éventuelles modifications en début de séance. Le procès-verbal est diffusé avec la signature du Secrétaire et du Président, dans un délai de quinze jours suivant la réunion où il a été approuvé. La tenue d'une réunion commune avec d'autres instances représentatives du personnel ne dispense pas le secrétaire d'établir un procès-verbal. Ce procès-verbal est approuvé et diffusé dans les conditions énoncées ci-dessus.

- **ARTICLE 7 - FIN DE MANDAT DE LA COMMISSION AD'HOC**

La commission prendra fin lors de la mise en place des IRP de Nsc Global France SARL. Avant la fin de son mandat, la Commission ad'hoc procède à l'approbation des procès-verbaux.

- **ARTICLE 8 - DURÉE DE VALIDITÉ ET MODIFICATIONS DU PRÉSENT RÈGLEMENT**

**ARTICLE 8-1 - Durée de validité**


Le présent règlement est établi pour une durée allant jusqu'à la mise en place des IRP Nsc Global France SARL.

**ARTICLE 8-2 - Modification**

Le règlement intérieur peut être modifié et complété par un vote majoritaire. Une telle délibération ne peut pas imposer à l'employeur des charges ou dispositions nouvelles sans son accord.



## Annexe 3 : Frais de santé et prévoyance

NSC GLOBAL				 <b>réinventons / notre métier</b>			
Tableau comparatif garanties actuelles / garanties proposées							
<small>BR : base de remboursement BR-MR : base de remboursement - montant remboursé par la SS TM : ticket modérateur FR : Frais réels PMSS : Plafond mensuel de la SS (3269 € en 2017) MR : montant remboursé par la SS (= RSS)</small>							
	Garanties en place Socle			Garanties AXA Socle		Garanties AXA Option	
<b>L'hospitalisation médicale ou chirurgicale (y compris la maternité)</b>							
Honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par médecin	Adhérent au CAS	310%	BR - MR	310%	BR - MR	435%	BR - MR
	Non adhérents au CAS	200%	BR - MR	200%	BR - MR	435%	BR - MR
Frais de séjour		100%	Frais réels	100%	Frais réels	100%	Frais réels
Forfait journalier		100%	Frais réels	100%	Frais réels	100%	Frais réels
Chambre particulière (par jour)		2,50%	PMSS	2,50%	PMSS	2,50%	PMSS
Frais d'accompagnant (par jour)		2,50%	PMSS	2,50%	PMSS	2,50%	PMSS
<b>La maternité ou l'adoption</b>							
En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant (prestation doublée en cas de naissances multiples)		10%	PUIS 6%	10%	PMSS	10%	PMSS
<b>Les frais de transport</b>							
Transport remboursé par la Sécurité Sociale		100,00%	Frais réels	100%	Frais réels	100%	Frais réels
<b>La médecine courante</b>							
Consultations de médecins généralistes	Adhérent au CAS	250%	BR - MR	250%	BR - MR	300%	BR - MR
	Non adhérents au CAS	200%	BR - MR	200%	BR - MR	300%	BR - MR
Consultations de médecins spécialistes	Adhérent au CAS	300%	BR - MR	300%	BR - MR	375%	BR - MR
	Non adhérents au CAS	200%	BR - MR	200%	BR - MR	375%	BR - MR
Visites de médecins généralistes	Adhérent au CAS	250%	BR - MR	300%	BR - MR	375%	BR - MR
	Non adhérents au CAS	200%	BR - MR	200%	BR - MR	375%	BR - MR
Visites de médecins spécialistes	Adhérent au CAS	300%	BR - MR	300%	BR - MR	375%	BR - MR
	Non adhérents au CAS	200%	BR - MR	200%	BR - MR	375%	BR - MR
Actes d'imagerie, échographie et doppler de médecins	Adhérent au CAS	300%	BR - MR	300%	BR - MR	300%	BR - MR
	Non adhérents au CAS	200%	BR - MR	200%	BR - MR	300%	BR - MR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux de médecins	Adhérent au CAS	300%	BR - MR	300%	BR - MR	300%	BR - MR
	Non adhérents au CAS	200%	BR - MR	200%	BR - MR	300%	BR - MR
Auxiliaires médicaux		270%	BR - MR	270%	BR - MR	270%	BR - MR
Actes de biologie médicale		100%	Frais réels	100%	Frais réels	100%	Frais réels
<b>Les actes thérapeutiques non remboursés par la Sécurité Sociale</b>							
Forfait pour Actes Thérapeutiques non remboursés par la Sécurité sociale : ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture, psychomotricité, psychologie, diététicien, pédicure, podologue et tabacologie		1,50%	PMSS	1,50%	PMSS	1,50%	PMSS
Nombre de séances maximum par an et par bénéficiaire		6	Séances	6	Séances	6	Séances
<b>La pharmacie</b>							
Médicaments remboursés par l'Assurance Maladie (y compris Médicaments à service médical rendu faible ou modéré (15% à 30%) et homéopathie remboursée par l'Assurance Maladie)		100%	TM	100%	BR - MR	100%	BR - MR
Les moyens contraceptifs non remboursés par la Sécurité Sociale et prescrits par un médecin			Euros		Euros		Euros
Médicaments non remboursés par la Sécurité Sociale et prescrits par un médecin			Euros		Euros		Euros
<b>L'appareillage</b>							
Appareillages et prothèses diverses (autres que dentaires et auditives)		860%	BR - MR	860%	BR - MR	860%	BR - MR
<b>L'auditif</b>							
Prothèses auditives		1160%	BR - MR	1160%	BR - MR	1160%	BR - MR
<b>La prévention</b>							
Ensemble des actes de prévention		100%	BR - MR	100%	BR - MR	100%	BR - MR
Vaccins prescrits non remboursés par la Sécurité Sociale		6%	PMSS	6%	PMSS	6%	PMSS
Vaccin antigrippal			PMSS		PMSS		PMSS
Une consultation prescrite par un médecin, chez un diététicien par enfant de moins de 12 ans			PMSS	1,25%	PMSS	1,25%	PMSS
Le test ADN de dépistage de la trisomie 21, un test par grossesse en cas de risque de trisomie supérieur ou égal à 1/250			Euros	600%	Euros	600%	Euros
Le test de dépistage des virus impliqués dans le cancer du col de l'utérus (Test HPV) non pris en charge par la Sécurité sociale, dans la limite d'une prise en charge tous les 3 ans sur la base de			BR - MR	250%	BR - MR	300%	BR - MR
Substituts nicotiniques pris en charge ou non par la Sécurité Sociale, dans la limite annuelle, par bénéficiaire de plus de 16 ans		4%	PMSS	4%	PMSS	90	Euros
<b>Les cures thermales</b>							
Forfait		10% adultes	PMSS	25%	PMSS	25%	PMSS
		25% enfants	PMSS				
<b>L'optique</b>							
Equipement avec verres simples		406 €		424 €		424 €	
Equipement avec verres complexes		630 €		672 €		672 €	
Equipement enfant avec verres très complexes		630 €		672 €		672 €	
Equipement adulte avec verres très complexes		710 €		756 €		756 €	
Remboursement de la monture limité à 150€ (Régime Général)		150 €		150 €		150 €	
Lentilles de contact correctrices non remboursées par la Sécurité Sociale (y compris lentilles jetables)		12%	PMSS	12%	PMSS	12%	PMSS
Lentilles de contact correctrices remboursées par la Sécurité Sociale		18%	PMSS	18%	PMSS	18%	PMSS
Implant oculaire (par œil)							
Chirurgie réfractive (par œil)		50%	PMSS	50%	PMSS	50%	PMSS
<b>Le dentaire</b>							
Consultations et soins courants, la radiologie, la chirurgie et la parodontologie remboursée par la Sécurité sociale		210%	BR - MR	210%	BR - MR	210%	BR - MR
Inlays onlays d'obturation remboursés par la Sécurité Sociale		770%	BR - MR	520%	BR - MR	520%	BR - MR
Prothèses fixes pour les dents du sourire remboursées par la Sécurité Sociale (incisives et canines supérieures et inférieures, prémolaires supérieures et premières prémolaires inférieures)		520%	BR - MR	520%	BR - MR	520%	BR - MR
Prothèses fixes pour les dents du fond de la bouche remboursées par la Sécurité Sociale (y compris éléments supplémentaires de bridge)		520%	BR - MR	520%	BR - MR	520%	BR - MR
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale		500%	BR - MR	500%	BR - MR	500%	BR - MR
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale		537,50€	Euros	579 €	Euros	579 €	Euros
Prothèse non remboursée par la Sécurité sociale (Pilier de bridge sur dents saines, éléments supplémentaires de bridge, couronne sur dent saine)		505,25€	Euros	510 €	Euros	510 €	Euros
Implants dentaires non pris en charge par la Sécurité Sociale dans la limite de 3 par an et par bénéficiaire (pose de l'implant et faux moignon)		1 075 €	Euros	1 090 €	Euros	1 090 €	Euros
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale (pour les actes de curetage, de lambeau et de greffe gingivale)		20%	PMSS	20%	PMSS	20%	PMSS
		PLAFOND A 160% PMSS		PAS DE PLAFOND		PAS DE PLAFOND	
<b>Les obsèques</b>							
En cas de décès d'un bénéficiaire, nous remboursons à la personne chargée d'organiser les obsèques un montant limité aux frais réels, et nous mettons à disposition un service d'informations par téléphone sur les démarches et formalités à accomplir			PMSS		PMSS		PMSS
<b>Le tarif</b>							
	Famille	2,67% TA		2,67% TA		0,14%	PMSS
		2,67% TB		2,67% TB			
	Conjoint facultatif	0,69% TA		0,69% TA		0,05%	PMSS

# AVENANT

## **ENTRE :**

La société **NSC GLOBAL France SARL** France, une société française au capital de 100 000 euros, dont le siège social est situé 15 Rue Beaujon, 75008 PARIS, immatriculée au R.C.S. de Paris sous le numéro SIRET : 53932602500035 et APE : 4741Z représentée par **Vanessa JOLY-CALPAS, EMEA Sr HRBP** Ci-après désignée «**NSC GLOBAL France**»,

## **ET :**

Madame/Monsieur [**name of the employee**], domicilié(e) au [**address of the employee**],  
Ci-après désigné le « **Salarié** »,

D'autre part, Ensemble les « **Parties** ».

## **IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :**

Le Salarié a été engagé par ATOS par un contrat de travail à **durée indéterminée**, à compter du [**hiring date**] (le « **Contrat** »).

Au dernier état de ses fonctions, le Salarié exerçait les fonctions de [**Job Title**].

Ainsi, et en tant que nouvel acquéreur de l'activité de « Customer Operation Maintenance/IDM » suite à la décision de leur externalisation selon les dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail, NSC Global France souhaite par la présente confirmer au Salarié les garanties suivantes et relatives à son contrat de travail.

## **EN CONSÉQUENCE DE QUOI, IL A ÉTÉ CONCLU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :**

A compter du XXX 2019 (la « **Date de Transfert** »), le Contrat sera transféré à NSC GLOBAL FRANCE .

Ce transfert d'activité maintenance de Atos/IDM a été régi par l'article L.1224-1 du Code du Travail. Ainsi, en tant que nouvel acquéreur de ces activités, NSC Global France souhaite vous confirmer les garanties suivantes et relatives à votre contrat de travail :

- Toutes les conditions de votre contrat de travail initial et avenants restent inchangés.
- Vous conservez votre intitulé de poste, à savoir de [**Intitule de POSTE**].
- Votre nouvelle classification (*Classification nouvelle dans le respect de votre classification précédente applicable*) au regard de la CCN SYNTEC est [**STATUT + POSITION + CATEGORIE**] (à l'issue de la période légale d'application de la convention « **Métallurgie** »). **Cette harmonisation n'impactera aucunement votre rémunération (dont prime d'ancienneté intégrée dans votre salaire pour les « mensuels ») en votre défaveur ; en effet, tous minima sociaux plus favorables dans votre nouvelle convention seraient applicables par défaut.**

Dans le cadre de ce passage à la convention collective Syntec (pour les salariés de Bull SAS), la grille de correspondance annexée (Annexe 1) au présent avenant a été utilisée pour définir la position et le coefficient dans la nouvelle convention.

- Vous continuerez d'exercer votre emploi au sein de votre lieu de travail habituel [**PRECISER LIEU ACTUEL**]. *Ce transfert n'aura par conséquent aucun effet sur les termes et conditions de votre emploi en matière de lieu de travail.*
- Par la présente, NSC GLOBAL FRANCE SARL vous confirme votre garantie d'emploi sur 3 ans
  - Cet engagement ne s'applique pas en cas de départ à la retraite, départ volontaire du salarié ou rupture conventionnelle individuelle.
  - Enfin et conformément aux dispositions du Groupe, NSC Global PLC (Siège social à Londres) confirme se porter garant de sa filiale française NSC Global France SARL en cas de difficulté (économique ou toute autre) de cette dernière et ce afin de subvenir financièrement et prioritairement d'assurer le paiement de tous les éléments de rémunération dus aux salariés le cas échéant durant cette période des 3 ans.
- Vous continuerez de bénéficier de vos prestations actuelles (voir tableau en annexe) dans le cadre de vos Frais de Santé ainsi que votre taux de cotisation au moment du départ.

- Vous continuerez de bénéficier de vos prestations actuelles (voir tableau en annexe) dans le cadre de la Prévoyance (Décès, Incapacité, Invalidité), ainsi que votre taux de cotisation au moment du départ.
- Vous conservez votre ancienneté [**PRÉCISER ANNEE D'ANCIENNETE**]. *Votre date d'entrée sera par conséquent reprise sur votre bulletin de salaire.*
- Vous bénéficiez du versement de la Prime de vacances (conventionnelle Syntec) pour tous les salariés transférés. [**Si vous bénéficiez d'une « Prime de Fin d'Année » (PFA) le calcul de cette prime de vacances sera effectué sans tenir compte de la partie PFA versée en juin**].
- Vous conservez votre véhicule de fonction (**le cas échéant**).
- Vous conservez tous vos jours de congés quel que soit leur type (CP Principaux, 5ème semaine, Ancienneté, CET, CET Comp RTT, RTT, ...) non soldés à la date du transfert.
- Vous continuerez de bénéficier des modalités de calcul des Indemnités de Départ en Retraite (IDR) et de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) telles que définies dans l'annexe 4 du présent avenant.
- Vous pouvez bénéficier de **6 jours** de formation (*ou 42 heures*) minimum **par an** dans le cadre d'un projet de développement de compétences, d'acquisition de nouvelles connaissances sur 3 ans.
- NSC Global France vous confirme que le taux de l'Arrco sera appliqué selon le Taux Moyen Pondéré calculé sur les taux actuels des différentes sociétés Atos Infogérance, Bull SAS et NSC Global France SARL. Sauf nouvelle réglementation le TMP appliqué sera de 9,95% (Incluant taux d'appel).

NSC Global France SARL s'engage à maintenir les accords Atos en vigueur au moment du transfert jusqu'à leur terme et/ou éventuelles signatures d'accords de substitution avec ses futures Organisations Syndicales Représentatives. Pour être mises en œuvre ces propositions de prorogations par NSC Global France SARL devront faire l'objet de discussion avec les Organisations Syndicales Représentatives de NSC Global France SARL afin d'obtenir l'agrément collectif nécessaire.

En effet, avant le terme des 15 mois (liés au L 1224-1), les accords non renégociés seront proposés aux futures OSR de NSC Global France SARL pour prorogation dans les mêmes termes que les accords correspondants chez Atos.

Toutefois, toutes les autres règles, obligations, droits, et politiques actuellement en application au sein de l'entreprise ou du Groupe et qui ne seraient pas contraires ou moins favorables demeureront en vigueur. Par ailleurs, NSC Global France SARL se réserve le droit d'en disposer autrement si de nouvelles discussions avec les employés ou les futures instances ou Organisations syndicales ou toute autre évolution légale ou conventionnelle se révélaient nécessaires et ou obligatoires.

**Annexe 5 : Synthèse des mesures d'accompagnement aux fermetures / déménagements de site (Extrait du « Projet d'accord collectif sur les mesures d'accompagnement des salariés en cas de déménagement de leur site de rattachement administratif ou de transfert d'équipes » mis à la signature au sein de l'UES ATOS France)**

**ARTICLE 1            SALARIES CONCERNES**

Ces mesures sont applicables aux salariés :

- Rattachés administrativement à un site NSC concerné par un projet de déménagement / fermeture et dont l'activité professionnelle est exercée sur ce site au jour du déménagement. Ce déménagement/fermeture implique un changement de site de rattachement administratif des salariés ;
- Concernés par le transfert de leur équipe d'un site NSC vers un autre site NSC. Ce transfert d'équipe implique un changement de site de rattachement administratif et/ou de lieu de travail habituel NSC des salariés ;
- Concernés par la fermeture complète de leur lieu de travail habituel NSC et dans l'hypothèse où ce dernier ne correspond pas à leur site de rattachement administratif.

Pour les salariés démissionnaires ou concernés par une procédure de licenciement ou de départ à la retraite dans les 6 mois depuis la date de déménagement, les mesures dont ils pourraient bénéficier en vertu du présent accord seront appliquées au prorata du temps de présence physique restant à effectuer au sein du nouvel établissement.

Les salariés en clientèle au jour du déménagement de leur site de rattachement administratif pourront bénéficier de ces mesures dans l'hypothèse où leur site de rattachement administratif deviendrait leur nouveau lieu de travail habituel NSC dans les 24 mois qui suivent la date du déménagement. En tout état de cause, pour ces salariés l'application de ces mesures ne pourra être inférieure à une durée de 6 mois.

Les mesures prévues dans le présent accord ne se cumulent pas avec les remboursements de frais versés aux salariés dans le cadre d'une mission.

Également, tous les salariés absents au jour du déménagement/fermeture de leur site de rattachement et/ou lieu de travail habituel NSC, pourront bénéficier de ces mesures dans l'hypothèse de leur retour dans les 24 mois qui suivent la date du déménagement. En tout état de cause, pour ces salariés l'application de ces mesures ne pourra être inférieure à une durée de 6 mois.

Enfin, il est rappelé que les transferts individuels de salariés ne sont pas concernés par le présent accord sauf à ce que ces transferts aient donné lieu au transfert d'une équipe entière à l'issue d'une période de 6 mois.

**ARTICLE 2            DEFINITION DU LIEU DE TRAVAIL HABITUEL NSC**

Le lieu de travail habituel NSC est le lieu indiqué dans le contrat de travail qui est, en général, le site de rattachement administratif.

Néanmoins, il peut arriver que le lieu de travail habituel NSC soit différent du site de rattachement administratif, dans ce cas c'est le lieu de travail habituel NSC renseigné dans le contrat de travail en plus du rattachement administratif qui est pris en compte pour l'application des mesures du présent accord.

Pour les salariés intervenant sur un autre site NSC ou chez le client et bénéficiant d'une lettre de mission, le présent accord ne s'applique pas à l'exception de ceux dont le lieu de mission sur un site NSC deviendrait le site de rattachement NSC. Dans ce cas, les mesures d'accompagnement ne peuvent se cumuler avec d'éventuels remboursements de frais professionnels

Cependant, la lettre de mission est modifiée pour tenir compte du changement de lieu de travail NSC et le salarié bénéficie des mesures de remboursement de frais recalculés conformément aux règles en vigueur dans la société employeur du salarié.

### **ARTICLE 3**      **DEFINITION DU TEMPS DE TRAJET**

Par temps de trajet, on entend le temps des trajets journaliers aller et retour entre le domicile du salarié et son nouveau site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC. À titre d'exemple, un accroissement d'une heure de temps de trajet correspond ainsi à un accroissement de 30mn sur le trajet aller et de 30mn sur le trajet retour.

Les temps de trajet seront établis hors juillet / août à 8 heures sur la base de la déclaration des salariés validée par la DRH pour assurer la cohérence. Le calcul qui sera pris en compte pour l'attribution des mesures d'accompagnement sera celui indiqué :

- Sur le site internet relatif aux transports en commun de l'agglomération (tous modes, le plus rapide) + 10% pour tenir compte des éventuels aléas ou,
- Pour la voiture, le site de Via Michelin (option la plus rapide, sans péage) +15% pour tenir compte des éventuels aléas.

En cas de contestation du temps de trajet obtenu à l'aide des sites internet précisés ci-dessus, le salarié a la possibilité d'utiliser le site internet de son choix pour valoriser une réalité qu'il estime rencontrer au quotidien. Pour ce faire et afin que la Direction des Ressources Humaines vérifie la durée du temps de trajet obtenue, le salarié devra communiquer un état de ce temps de trajet aller et retour quotidien aux heures réelles de circulation du salarié calculé à l'aide du site internet de son choix pendant une période de 2 semaines continue. Le salarié peut utiliser le site internet de son choix sous réserve qu'il soit en capacité de prendre en compte l'adresse exacte du domicile et l'adresse exacte du site de destination du salarié. A l'appui de sa demande, le salarié devra fournir les copies d'écran des calculs réalisés, trajet aller et retour. La valeur retenue pour le calcul de l'indemnité visant à compenser l'allongement du temps de trajet correspond à la moyenne des allongements constatés (aller et retour) sur les justificatifs fournis par le salarié.

### **ARTICLE 4**      **MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LIEES AUX DEPLACEMENTS**

Les salariés concernés devront communiquer par courriel à leur Responsable Ressources Humaines compétent le mode de transport utilisé et retenu à l'issue d'une période pilote de 6 mois suivant la date du déménagement/fermeture de leur site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC ou de transfert de leur équipe impliquant un changement de site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC.

#### **Article 4.1**      **Mesures applicables aux salariés prenant les transports en commun**

Pour les salariés se rendant auparavant sur l'ancien site et demain sur le nouveau site en transport en commun, l'entreprise prendra en charge le surcoût des frais mensuels liés à l'achat des titres de transport en commun.

Le surcoût est égal au différentiel entre le montant des frais de transport engagés par le salarié après le transfert et le montant des frais engagés par le salarié avant le transfert.

La prise en charge est égale à 100% du surcoût les 24 premiers mois suivant la date de l'emménagement dans les nouveaux locaux et sous réserve de la fourniture de justificatifs.

Également, pour les salariés se rendant auparavant sur l'ancien site avec leur véhicule personnel ou bien à pieds et qui demain emprunteront les transports en commun, la prise en charge est égale à 100% du coût du transport en commun.

Ce surcoût sera versé sous forme d'une indemnité mensuelle de transport non soumise à cotisations.

#### **Article 4.2**      **Mesures applicables aux salariés utilisant leur véhicule personnel**

Les salariés qui seront contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur nouveau site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC afin :

- D'éviter un nombre de changements de transports en commun au moins égal à trois,
- Ou de permettre un temps de trajet moins important (gain de temps de 15 mn à l'aller et de 15 mn au retour) qu'en transports en commun, bénéficieront d'une prise en charge partielle de leur frais de transport.

Cette prise en charge sera d'un montant correspondant à 50% du titre de transport en commun nécessaire pour se rendre sur leur nouveau site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC et ce,

sous réserve de la fourniture de la copie de la carte grise du véhicule utilisé et de l'attestation de non covoiturage.

Cette prise en charge sera applicable les 24 premiers mois suivant la date de l'emménagement dans les nouveaux locaux.

Également, pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur nouveau site de travail et qui, du fait du déménagement/fermeture de leur site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC, ont un accroissement de distance de 40 km A/R journaliers (trajet le plus court proposé par le site internet), ils pourront bénéficier d'une prime égale à 500€ bruts.

Cette prime de 500€ bruts sera versée sur le bulletin de paie du mois suivant la demande au cours des 12 premiers mois suivant le déménagement et pourra de nouveau être demandée à l'issue d'une période d'un an suivant le premier versement à la condition que le salarié remplisse toujours les conditions.

#### **Article 4.3**      **Utilisation de réseaux routiers payants**

Les salariés concernés par l'article 4.2 et ainsi appelés à utiliser, pour se rendre sur leur nouveau site de rattachement administratif correspondant également à leur lieu de travail habituel NSC, un réseau routier payant se verront rembourser 100% du montant de l'abonnement et 100% des trajets facturés et réellement effectués les jours travaillés dans le mois, pendant les 24 premiers mois suivant la date de l'emménagement dans les nouveaux locaux.

Ce remboursement interviendra sur présentation d'une note de frais accompagnée de justificatifs selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

#### **Article 4.4**      **Mise à disposition d'un parking**

Les salariés qui ne bénéficient pas d'une participation patronale aux frais de transports en commun auront accès au parking du site d'accueil s'il en existe un.

Ceux qui bénéficient d'une participation patronale aux frais de transport en commun auront la faculté, au coup par coup et en amont, de demander une autorisation exceptionnelle de stationnement.

Dans l'hypothèse où le nombre de places de parking serait inférieur au nombre de salariés utilisant leur véhicule personnel, la Direction réunira la ou les instances concernées (le ou les CHSCT compétents ou toute instance dédiée à la suite de la mise en œuvre de l'Ordonnance MACRON relative à la nouvelle organisation du dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales du 23 septembre 2017), pour examiner les mesures à adopter.

#### **Article 4.5**      **Participation à la prise en charge des frais de parking pour emprunter les transports en commun**

Un salarié qui n'a pas d'autre moyen (absence de tout transport en commun) que d'utiliser son véhicule personnel à partir de son domicile pour ensuite utiliser les transports en commun pour se rendre sur le nouveau site, pourra se faire rembourser les frais de parking sur présentation d'un justificatif mensuel pendant 24 mois dans la limite de 100 euros par mois suivant la date de l'emménagement dans les nouveaux locaux.

Cette mesure est applicable s'il n'existe pas de parking gratuit à moins de 500 mètres du lieu de départ des transports en commun-avec des places disponibles.

#### **Article 4.6**      **Aide pour l'achat d'un véhicule**

Les salariés contraints de faire l'acquisition d'un véhicule à deux, trois ou quatre roues dans les six mois suivant la date du déménagement ou du transfert d'équipe sur leur nouveau lieu de travail habituel NSC et/ou rattachement administratif, bénéficieront sur présentation d'un justificatif d'une participation à l'achat du véhicule à hauteur de :

- 300 euros pour un vélo ou matériel de sécurité ou protection lié à l'utilisation du vélo (casque ou anti-vol),

- 450 euros pour un vélo avec assistance électrique,
- 750 euros pour un véhicule motorisé neuf ou d'occasion à 2 ou 3 roues,
- 1.300 euros pour un véhicule d'occasion 4 roues,
- 1.800 euros pour un véhicule neuf 4 roues.

Cette mesure n'est pas cumulative avec les autres mesures relatives aux modalités de remboursement des moyens de transport en commun définies dans le présent accord (Cf. article 4.1).

La demande de participation à l'acquisition d'un véhicule qui interviendrait au cours de la période pilote conditionne de manière définitive le mode de transport retenu sauf situations particulières pour lesquelles le salarié pourrait démontrer qu'il lui est indispensable d'acquérir un vélo pour se rendre à une gare depuis son domicile, le cumul du bénéfice de l'aide à l'achat d'un vélo et du remboursement des frais de transport en commun pourra être examiné par son Responsable Ressources Humaines.

Ces participations sont versées sous forme de prime et soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale, imposables et ne sont pas cumulatives entre elles. Pour les déménagements intervenus en 2018 ou 2019 avant la signature du présent accord, le calcul s'obtient de la manière suivante : *Prime du nouvel accord – participation de l'ancien accord = prime de différence soumise à charges et cotisations sociales*

#### **Article 4.7      Financement des coûts pédagogiques et des droits d'inscription au permis de conduire**

Pour les salariés en travail posté, amenés à prendre ou à quitter leur poste avant 6H30 ou après 21 heures, mais également pour les salariés amenés à travailler en couverture étendue et les travailleurs de nuit habituels qui rencontreraient des difficultés pour emprunter les transports en commun, la Direction participera aux frais du permis de conduire à hauteur de 1 000 euros en vue de l'obtention du permis de conduire (1ère présentation à l'examen) d'un véhicule motorisé à deux, trois ou quatre roues des salariés contraints à se déplacer avec ce moyen de transport.

Cette participation est versée sous forme de prime et soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale et imposable.

Cette disposition sera applicable dans les 24 mois suivant le déménagement de l'équipe à laquelle le salarié est affecté ; celui-ci ne devant plus être en période d'essai.

#### **Article 4.8      Indemnisation de l'accroissement significatif du temps de trajet**

Les salariés, dont le temps de trajet (option la plus rapide, tous modes de transports possibles) pour se rendre sur leur nouveau site de rattachement administratif et/ou leur site de travail habituel NSC serait accru, bénéficieront d'une prime dans les conditions suivantes :

<b>DUREE DE L'ACCROISSEMENT A/R</b>	<b>MONTANTS PRIMES</b>
≥30 minutes et ≤ 45 minutes	600 € bruts
> 45 minutes et ≤ 1 heure	800 € bruts
> 1 heure	1000 € bruts

Ces primes ne sont pas cumulables entre elles et sont soumises aux cotisations et contribution de sécurité sociale et imposables.

Le bénéfice d'une de ces primes qui sera versée sur le bulletin de paie du mois suivant la demande au cours des 12 premiers mois suivant le déménagement, pourra de nouveau être demandé à l'issue d'une période d'un an suivant le premier versement à la condition que le salarié remplisse toujours les conditions.

#### **ARTICLE 5      MESURES LIÉES AU DÉMÉNAGEMENT DU SALARIÉ**

Les mesures liées au déménagement sont applicables à un salarié qui, du fait d'un déménagement ou du transfert de son équipe :

- voit son temps de trajet aller ou retour supérieur à 1h30 calculé selon les critères de l'article 6,
- ou connaît une distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC d'au moins 50 km.

### **Article 5.1**      **Aide à la recherche d'un logement**

Le salarié éligible pourra bénéficier de 2 jours de congés exceptionnels à prendre par demi-journée ou par journée.

Ces jours devront faire l'objet d'une demande de congé motivée et validée par la DRH pour assurer la cohérence. Avant le déménagement, ces 2 jours de congés s'imputeront sur les droits à congés. Après le déménagement, le salarié sera crédité de 2 jours de congés. Ainsi, seul le salarié qui déménage bénéficie de ces 2 jours de congés exceptionnels. L'attribution de ces jours de congés exceptionnels n'est pas cumulative avec celle ayant le même objet et pouvant exister dans d'autres accords collectifs. Cette mesure est applicable 4 mois avant la date du déménagement / transfert d'équipe envisagé. Elle sera applicable par la suite pendant 24 mois.

### **Article 5.2**      **Aide au déménagement**

Un salarié éligible qui déménagerait pour se rapprocher de son nouveau lieu de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC pourra prétendre et ce, 4 mois avant la date du déménagement envisagé ou dans un délai de 24 mois après le transfert vers le nouvel établissement (date d'effet du bail ou date de signature du compromis précédant l'acte authentique d'achat) :

- au remboursement de ses frais de déménagement sur présentation de 3 devis (dans la limite de 70 m3), NSC se réservant le droit de choisir le moins disant ou utilisation du dispositif dédié,
- au versement via la paie d'une indemnité d'installation s'élevant à 3.000 euros bruts (prime soumise à cotisations et contributions sociale et imposable),
- à 2 jours de congés exceptionnels qui pourraient venir s'ajouter aux 2 jours prévus dans les statuts collectifs de la société employeur. Les 2 jours de congés exceptionnels et les 2 jours éventuellement prévus dans les statuts sont cumulables avec les 2 jours de congés exceptionnels pour recherche d'un logement.

Ces aides seront versées au plus tard deux mois après la production des justificatifs pour les frais de déménagement et au moment du déménagement pour l'indemnité d'installation.

### **Article 5.3**      **Accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi du conjoint**

Afin d'aider le conjoint qui devrait à l'occasion de ce déménagement familial, chercher un nouvel emploi, une aide à la recherche de poste par l'intermédiaire d'un cabinet d'outplacement sera financée dans la limite de 5.000 € bruts versés sur la fiche de paie dans un délai de 24 mois après le transfert vers le nouvel établissement.

Cette participation est versée sous forme de prime soumise à cotisations et contributions sociales et imposable.

## **ARTICLE 6**      **AUTRES MESURES APPLICABLES**

### **Article 6.1**      **Aménagement du temps de travail (hors accord télétravail)**

Sur demande du salarié ayant plus de 2 heures de trajet (Aller/Retour) à la suite du changement de site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC ou dans le cas de contraintes personnelles fortes, des mesures spécifiques d'aménagement des horaires de travail pourront être mises en place avec l'accord du management. Ces mesures d'aménagement pourront consister, notamment, à décaler les horaires de travail.

La demande du salarié fera l'objet d'une étude de faisabilité par la DRH et le management. En cas d'accord du management, un avenant annuel au contrat de travail du salarié sera établi.

Cette mesure est applicable durant les 24 mois suivant la date de l'emménagement dans les nouveaux locaux.



## **Article 6.2**      **Aide aux surcoûts liés à la garde d'une personne dépendante**

Un salarié qui, à la suite de la modification de son site de rattachement administratif et/ou lieu de travail habituel NSC, devrait supporter un coût supplémentaire pour la garde ou la surveillance d'une personne dépendante ou un enfant à charge du fait de l'allongement du temps de trajet pourra s'adresser à la DRH. Chaque cas fera l'objet d'un examen par la DRH et constituera un cas particulier.

En fonction de la situation du salarié, ce dernier pourra bénéficier d'une prise en charge des frais supplémentaires afférents sur présentation des justificatifs (fiche de paie ou facture des frais de garde ou de surveillance avant et après le déménagement) prouvant l'incidence du déménagement sur l'augmentation de ces coûts nouveaux à supporter.

En tout état de cause la prise en charge sera limitée à 100% du coût supplémentaire pendant les 24 mois suivants la date de l'emménagement dans les nouveaux locaux dans la limite d'un montant de 4.000 euros TTC.

Cette participation financière est versée tous les 3 mois à compter du déménagement, dans la limite des 24 mois sous forme de prime soumise aux cotisations et contributions sociales et imposable.

Les salariés qui ne pourraient justifier d'un coût lié à la garde ou à la surveillance d'une personne dépendante ou un enfant à charge ne bénéficieront pas de cette mesure.

## **Article 6.3**      **Remboursement d'abonnement socioculturel et/ou sportif**

Dans le cas où un salarié perdrait l'usage d'un abonnement d'ordre socioculturel et/ou sportif en raison de l'éloignement d'au moins 1 heure A/R avec son nouveau lieu de travail habituel NSC et/ou site de rattachement administratif, la société remboursera 50 % de la somme perdue sur présentation d'un justificatif d'un abonnement annuel dans la limite d'un montant de 350 € TTC versé sous forme de prime soumise à cotisations et contributions sociales et imposable.

## **Article 6.4**      **Attention particulière apportée aux salariés en situation de handicap**

Préalablement au déménagement du site ou au transfert collectif d'une équipe, il sera apporté une attention particulière aux salariés en situation de handicap et notamment aux aménagements de poste qui seraient rendus nécessaires.

## **Article 7 Exemples d'exclusions**

<b><u>Dispositions</u></b>	<b><u>Exclusions</u></b>
<b><u>Article 4.1</u></b>	<b><u>Articles 4.2, 4.3, 4.4, 4.6,</u></b>
<b><u>Article 4.2</u></b>	<b><u>Articles 4.1, 4.7, 4.6*(*uniquement pour la participation à l'acquisition d'un vélo et d'un vélo à assistance électrique)</u></b>

## Annexe 6 : Dispositifs de sortie d'astreinte (Accord Atos Infogérance et Note unilatérale Bull SAS en vigueur)

Dans ce cas le salarié qui réalisait des astreintes depuis au moins 12 mois continus (hors interruption due aux périodes de congés) et qui les verraient s'arrêter percevra une indemnité compensatrice, selon les modalités suivantes :

- l'indemnité compensatrice est versée sur une durée variable selon la durée de la période durant laquelle l'astreinte a été réalisée en continu,
- elle est calculée sur la base d'un pourcentage du montant moyen mensuel brut des astreintes perçues pendant les 12 derniers mois avant l'arrêt de l'astreinte.

La durée de versement de l'indemnité compensatrice et son montant figurent dans le tableau ci-dessous :

Durée de la période d'astreinte continue	Nombre de mois compensés à 75%	Nombre de mois compensés à 50%	Nombre de mois compensés à 25%
1 an et +	1	1	1
3 ans et +	2	2	2
6 ans et +	3	3	3

Si l'astreinte est reprise de façon continue dans les 6 mois qui suivent la première sortie de l'astreinte, la durée de l'astreinte reste acquise pour le calcul de l'indemnité compensatrice résultant d'une nouvelle sortie de l'astreinte. En revanche, la durée est perdue si la reprise se fait au-delà de 6 mois.

## Annexe 7 : Délégation de pouvoir de NSC Global PLC à Vanessa JOLY-CALPAS



**NSC Global**  
SARL au capital de 100 000 euros  
539 326 025 RCS PARIS  
VAT/numéro de TVA: FR 45 539 326 025  
15, rue Beaujon, Paris 75008, France

### DELEGATION DE POUVOIRS

Entre les soussignés :

Yaseen KHAN, agissant en ma qualité de Gérant de la Société NSC Global SARL, société au capital de 100 000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et de Sociétés (RCS Paris) sous le numéro 539 326 025,

*D'une part,*

Madame Vanessa Joly-Calpas, salariée de NSC Global Limited, immatriculée au Companies House (registre du commerce anglais) sous le numéro 3303053 en qualité de Senior HR Business Partner

*D'autre part,*

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Monsieur Yaseen Khan, Gérant de la SARL, confère officiellement, compte tenu de ses compétences, de son autorité et des moyens qui lui sont confiés, une délégation de pouvoir à Madame Vanessa Joly-Calpas, dans le domaine et les missions suivantes :

#### Relations sociales

- assurer la tenue des différentes réunions de travail avec les instances représentatives du personnels ;
- contrôler, le cas échéant, a posteriori, l'utilisation des crédits d'heures des représentants du personnel ;

#### Recrutement et d'embauche

- veiller à la véracité des informations sur les offres d'emplois et de procéder à leur diffusion régulière sur tous sites d'emploi appropriés ;
- veiller à ce qu'aucun critère de discrimination n'interfère dans les processus de sélection et d'évaluation du personnel ;

#### Recours au travail temporaire

Il vous appartient de respecter les dispositions prévues par la législation en vigueur.

#### Contrat de travail

- veiller au respect de la réglementation légale dans le cadre de la gestion des contrats de travail et notamment concernant la législation applicable en matière de contrats à durée déterminée et de travail à temps partiel.
- Respecter les règles relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

#### Gestion des contrats en lien avec l'administratif RH

Négocier, conclure, signer et autoriser tous accords, et en particulier, sans que cette liste soit limitative, tous contrats avec avec les assureurs (en matière de frais de santé et Prevoyance), les administrations compétentes (caisse de retraite), tous accords de confidentialité, tous contrats de sous-traitance, tous contrats d'assurances, participer à toutes soumissions et adjudications, demander et accepter toutes concessions ou autorisations.

NSC Global SARL au capital de 100 000 euros, 539 326 025 RCS PARIS, trading as nscj • Registered in France  
Numéro de TVA/VAT number: FR 45 539 326 025  
Tel: +44 (0) 20 7808 6300 • Fax: +44 (0) 20 7808 6301 • Email: enquires@nscglobal.com • Web: www.nscglobal.com  
Siège social/registered address and agence commerciale/trading address: 15 rue Beaujon, 75008 Paris, France

#### **Droit disciplinaire**

Veiller à la bonne application et au respect des dispositions légales insérées dans le règlement intérieur et plus particulièrement celles relatives au droit de la défense des salariés et au harcèlement sexuel et moral.

#### **Formation professionnelle**

Veiller à la bonne application de la législation du travail

#### **Durée du travail**

Veiller notamment au respect de la législation sur le repos hebdomadaire et le travail de nuit, le repos quotidien, les congés payés, et les heures supplémentaires.

#### **Inspection du travail**

Veiller à la bonne tenue des livres et registres obligatoires. Ces documents doivent obligatoirement être présents à l'inspecteur du travail.

#### **Formalités Administratives**

Remplir toutes formalités auprès du Trésor, des Postes et toutes autres autorités compétentes, faire toutes déclarations et signer tous actes et procès-verbaux nécessaires et plus généralement veiller au strict respect de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires au sein de NSC Global SARL, en particulier, sans que cette liste soit limitative, en matière de droit du travail, de droit de la distribution et de la concurrence, de droit de la santé publique, de droit de la propriété industrielle, de droit de la publicité, de droit pénal, de droit administratif et de droit de l'environnement.

#### **Fonctionnement et animation général de l'établissement et ses services**

Sa mission première est celle de supporter les projets en tant que Senior HR Business Partner Europe et Afrique (EMEA) au sein du groupe NSC Global. Cependant et compte tenu de ses compétences, Mme Vanessa Joly-Calpas peut être amenée à devoir s'engager dans d'autres missions qui dépassent cette fonction de Senior HR Business Partner.

Au niveau des projets, dans le cas d'une création ou d'une modification d'établissement ou de service, en lien étroit et constant avec le Gérant, et sous son autorité, Mme Vanessa Joly-Calpas, mène le dossier ou participe à son étude (élaboration, proposition, discussion). Cette transversalité participe de l'évolution dynamique de son établissement et ses services.

Madame Vanessa Joly-Calpas est tenue de veiller à la bonne application des dispositions mentionnées ci-dessus, et devra prendre toutes les mesures utiles pour l'accomplissement de sa mission, étant entendu que la Société que NSC Global SARL France met à sa disposition tous les moyens matériels, humains, techniques et financiers nécessaires et dispose des compétences techniques et professionnelles requises pour veiller efficacement à l'observation et à la bonne application de la réglementation dans les matières qui lui sont déléguées.

Il est rappelé que l'inobservation des dispositions relatives aux représentants du personnel peut être dans certains cas constitutive du délit d'entrave et faire l'objet de sanctions pénales.

Madame Vanessa Joly-Calpas déclare expressément accepter la délégation de pouvoir qui lui est confiée par la société NSC Global SARL France dans ces domaines, en toute connaissance de cause.

Elle déclare être prévenue que sa responsabilité pénale peut être mise en cause en cas de faute de sa part.

La délégation de pouvoirs de Madame Vanessa Joly-Calpas sera valable tout au long de ses missions, jusqu'au terme du présent acte, sauf révocation anticipée ou renouvellement express.

Fait le 13 septembre 2018,

Signature Yaseen Khan

<<bon pour procuration>>

*bon pour procuration*

Signature de Mme Vanessa JÖLY-CALPAS

**NSC Global**  
SARL au capital de 100 000 euros  
539 326 025 RCS PARIS  
VAT/numéro de TVA: FR 45 539 326 025  
15, rue Beaujon, Paris 75008, France