

Société

Focus : Droits humains

Engagements du Groupe

Le Groupe accorde une attention particulière au respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains ainsi qu'aux lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

À ce titre, Thales réaffirme son engagement à s'assurer du respect des mesures de prévention d'atteintes graves aux droits humains dans l'ensemble de ses opérations. Le Groupe soutient les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU et dans celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. [\[DEU 2025, p. 185 §5.1.3.1.1 et Rapport Intégré RSE 2025, p. 81\]](#)

Le Groupe attache une importance particulière au respect des cinq grands principes de l'OIT, inclus dans les 10 Conventions fondamentales, à savoir :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (Conventions fondamentales 87 et 98) ;

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (Conventions fondamentales 29 et 105) ;
- l'abolition effective du travail des enfants (Conventions fondamentales 138 et 182) ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Conventions fondamentales 100 et 111) ;
- un milieu de travail sûr et salubre (Conventions fondamentales 155 et 187)

[\[DEU 2022, p. 137 §5.4\]](#)

Travail des enfants et travail forcé

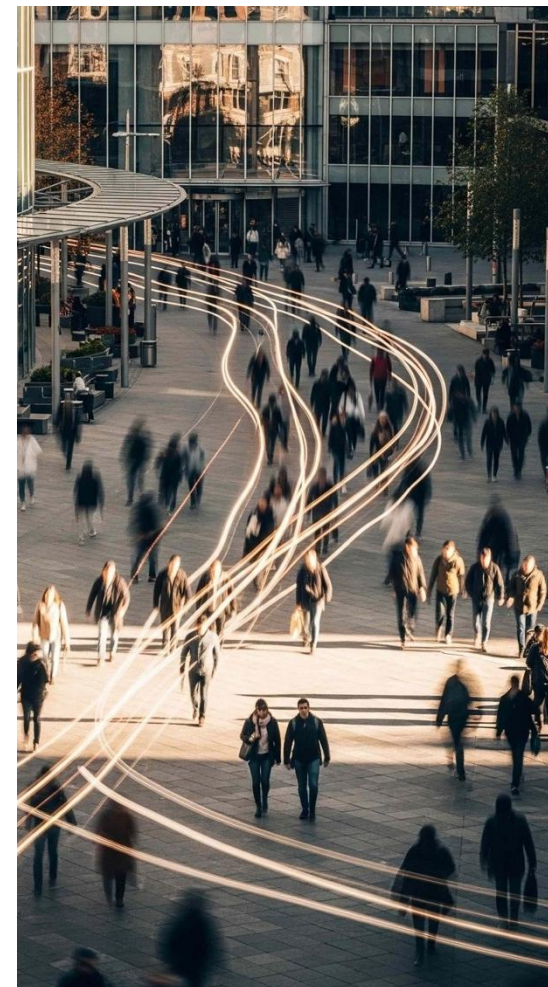
Thales a mis en place une politique de tolérance zéro vis-à-vis du travail forcé, du trafic d'êtres humains et du travail des enfants. Thales s'appuie sur les définitions de l'OIT pour catégoriser le travail forcé (Conventions Fondamentale 29) ainsi que le travail des enfants (Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et Convention 182 de l'OIT sur les pires formes du travail des enfants). [\[DEU 2023, p. 203 §5.4.4.3.1.2\]](#)

La Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise « Partenaires et Fournisseurs » formalise les engagements précis attendus des fournisseurs du Groupe, notamment en matière de respect des droits humains et des libertés fondamentales. [\[DEU 2025, p. 195\]](#)

Recensement des incidents en matière de droits humains

Au cours des trois dernières années (2023-2025), aucune violation des engagements de Thales en matière de droits humains, ni condamnation liée à ce domaine, n'a été constatée sur le périmètre consolidé du Groupe.

Par ailleurs, aucun incident grave en matière d'atteinte aux Droits Humains* n'a été recensé au sein du Groupe au cours des trois dernières années via le dispositif d'alerte interne du Groupe : 0 en 2023 [\[DEU 2023, p. 192\]](#), 0 en 2024 [\[DEU 2024, p. 191 et 197 §5.1.3.1.13\]](#), 0 en 2025 [\[DEU 2025, p. 187 §5.1.3.1.5a\]](#).



(*) Atteinte aux Droits Humains (travail forcé, travail des enfants...) et aux Libertés fondamentales (liberté syndicale, droit à la négociation collective) conformément à la directive (UE) 2024/1760, dite CS3D.

Focus : Gestion des conditions de travail

Engagements du Groupe

Thales veille au respect des dispositions légales en vigueur dans chaque pays au sein duquel le Groupe est implanté, notamment en matière de salaire, de respect des temps de repos, de durée du travail et des modalités de prise des congés payés annuels.

Thales s'assure de la bonne application de cet engagement grâce à la mise en place d'outils permettant d'en assurer le suivi.

Les conditions de travail font partie, à ce titre, des discussions régulières avec les partenaires sociaux.

Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte professionnelle permet notamment à tout salarié de signaler de manière anonyme des problématiques liées aux conditions de travail, à l'égalité de traitement et aux droits humains, via le dispositif de recueil des alertes internes, qu'il en soit victime ou témoin. [\[DEU 2025, p. 187 §5.1.3.1.5, p. 206 §5.1.4.1.3, etc.\]](#)

Rémunérations et Avantages Sociaux

La direction « Rémunérations et avantages sociaux » déploie la politique de rémunération globale du Groupe assurant que tous les collaborateurs dans le monde bénéficient d'une gamme d'avantages sociaux cohérente, tenant compte des situations économiques et pratiques locales.

En France, tous les salariés bénéficient de régimes d'avantages sociaux globalisés et harmonisés, notamment sur les sujets liés au partage de la valeur (participation et intéressement), à l'épargne salariale (Plan d'épargne entreprise et retraite) et à la protection sociale (garanties frais de santé, prévoyance, dépendance et décès).

Gestion active de l'emploi

En France, Thales dispose d'un accord de « Gestion Active de l'Emploi » (GAE), établi par un accord collectif. Ce dispositif est conçu pour préserver l'emploi des salariés appartenant à des sociétés confrontées à des difficultés économiques prévisibles ou à des risques de ruptures technologiques. Il prévoit des mesures basées sur le volontariat telles que la mobilité, la formation et l'aménagement de fin de carrière.

Depuis 2006, ce dispositif a été mis en œuvre à plusieurs reprises, bénéficiant à des milliers d'employés et permettant au Groupe d'éviter le recours à des licenciements pour motif économique. Cette démarche illustre l'engagement de Thales à accompagner les salariés grâce à des politiques dynamiques de gestion d'emplois et des compétences.

Dialogue social

Pour Thales, la qualité du dialogue social constitue un levier de performance du Groupe, c'est aussi un secteur privilégié de déploiement de sa stratégie et d'accompagnement de son activité et de ses transformations. Un dialogue social de qualité crée les conditions de la performance économique et sociale, en plaçant le salarié au centre de la négociation collective. Le Groupe s'appuie notamment sur un Comité d'entreprise européen composé de 35 membres représentant onze pays et couvrant plus de 70 % de l'effectif. Fin 2025, 72% des salariés du Groupe étaient couverts par des conventions ou accords collectifs. [\[DEU 2025, p. 186 § 5.1.3.1.3 et Rapport Intégré RSE 2025 p. 79\]](#)

