

**Accord à durée indéterminée
relatif au travail exceptionnel des jours habituellement non travaillés
THALES AVS FRANCE**

Entre,

D'une part,

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé au 75 – 77, avenue Marcel Dassault 33700 Mérignac, représentée par Madame Christine FAUSSAT, Directrice du Développement Social d'une part,

Et,

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT,

Stephane Jubault

La CFE-CGC,

La CGT,

Pierre-Franck MIRE'

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule	3
Chapitre 1 : Dispositions liminaires	4
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Définition des situations visées	4
Chapitre 2 : Mesures d'information collective et individuelle	5
Article 1 : Information du CE / CSE	5
Article 2 : Information des salariés	6
Chapitre 3 : Modalités de traitement du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé	7
Article 1. Travail un samedi ou un jour de fermeture collective	7
Article 2. Travail un jour férié chômage collectivement (hors 1 ^{er} mai)	8
Chapitre 4 : dispositions générales	9
Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord	9
Article 2 – Clause de revoyure	9
Article 3 – Révision	9
Article 5 - Formalités de dépôt et de publicité	9
Annexe 1 : Tableau de synthèse des modalités de traitement	11
du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé	11
Annexe 2 : Trame de présentation CE / CSE en cas de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé	12

Préambule

A l'issue d'un processus social réalisé en 2017, le Groupe Thales a simplifié ses structures juridiques en FRANCE à partir du 1^{er} janvier 2018. Cela s'est traduit au sein de la GBU Avionique par le regroupement des sociétés Thales Avionics SAS, Thales Electron Devices SAS, Thales Training & Simulation SAS et Thales Avionics LCD SAS. Ces entités sont désormais regroupées au sein d'une même structure juridique, à savoir la société THALES AVS FRANCE SAS.

Un accord Groupe relatif à l'organisation des négociations liées au projet de simplification des structures juridiques du Groupe Thales en France a été signé le 23 octobre 2017. Cet accord a prévu que les négociations relatives à certaines thématiques seraient traitées au niveau des Sociétés issues des fusions. Il en va notamment ainsi du travail exceptionnel les jours habituellement non travaillés.

Par le présent accord, les parties visent à harmoniser les dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux et usages existants ayant trait aux mesures applicables en cas de travail un jour habituellement non travaillé au sein des anciennes sociétés citées ci-dessus et constituant désormais la société THALES AVS FRANCE, et ce afin de permettre à l'ensemble des salariés faisant partie de ladite société de bénéficier de règles identiques en cas de travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé. C'est dans ce contexte et après avoir dressé un état des lieux des règles applicables et appliquées au sein des différentes sociétés en cas de recours au travail un jour habituellement non travaillé que les parties au présent accord se sont réunies afin d'arrêter les règles destinées à s'appliquer au sein de la société THALES AVS FRANCE.

D'un commun accord de l'ensemble des parties, il est convenu que les dispositions du présent accord s'appliquent dès sa date d'entrée en vigueur telle que précisée dans le chapitre 4 ci-après et donc avant la fin de la période de transition prévue du 1^{er} janvier 2018 au 30 avril 2019. En conséquence de quoi, les règles prévues par le présent accord se substituent à l'ensemble des conventions et accords collectifs antérieurs en vigueur au sein des sociétés absorbées et de la société absorbante, ainsi qu'aux pratiques ou usages et engagements unilatéraux ayant trait au même objet dès son entrée en vigueur.

Chapitre 1 : Dispositions liminaires

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société THALES AVS FRANCE concernés par une des situations d'organisation exceptionnelle du travail un jour non habituellement travaillé en France telles que définies ci-après.

Article 2 : Définition des situations visées

Les cas de figure que le présent accord a pour finalité de traiter sont les situations exceptionnelles ne dépassant pas 3 mois (renouvelable une fois) nécessitant la mise en œuvre temporaire de travail un jour habituellement non travaillé (samedi, jour férié ou jour de fermeture collective).

Ne sont donc visées ici que le travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé. Ainsi, ne sont pas visées les modalités d'organisation régulière sur les jours visés ci-dessus (ex : salariés travaillant habituellement du mardi au samedi ou en « VSD »). Les dispositions du présent accord ne pourront donc pas se cumuler avec celles régissant ces situations.

Par ailleurs, il est rappelé que le jour de repos hebdomadaire demeure par principe le dimanche et les dérogations à cette règle seront attribuées à titre strictement exceptionnel dans les cas et limites définis par le Code du travail.

Chapitre 2 : Mesures d'information collective et individuelle

Article 1 : Information du CE / CSE

Le processus social décrit aux points ci-dessous sera suivi en cas de projet de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé.

1.1. En cas de situations prévisibles

L'information / consultation du CE / CSE sur les projets de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé se tiendra dès connaissance du besoin et au minimum un mois avant la date prévue de début du besoin.

A cette occasion, les informations suivantes seront communiquées aux membres du CE / CSE concerné par la remise d'un dossier comportant les informations suivantes :

- Contexte, enjeux et résultats attendus de la mise en œuvre de cet aménagement de l'organisation habituelle du travail ;
- Type d'aménagement concerné (samedi, jour férié...)
- Période concernée avec les jours envisagés et la durée du travail prévue sur les jours concernés (demi-journée ou journée entière) ;
- Capacités de production engagées (charges / capacités) ;
- Nombre, statut des salariés, CSP et périmètres concernés ;
- Jalons de l'affaire concernée ;
- Autres actions engagées ou envisagées pour permettre la tenue de ces jalons et afin d'éviter la récurrence de la situation ;
- Mesures prises en lien avec les conditions de travail ;
- Modalités de traitement des jours travaillés, notamment en termes de récupération

En cas de dossier incomplet remis aux membres du CE / CSE par rapport à la liste des informations figurant ci-dessus, le CE / CSE pourra refuser d'être consulté. Dans ce cadre, une nouvelle réunion sera organisée avant mise en œuvre éventuelle du projet. En cas d'avis négatif motivé à l'unanimité des membres du CE / CSE, il sera organisé une deuxième réunion.

Enfin, il est précisé que le volet « conditions de travail » sera traité au préalable en CHSCT en information / consultation avant mise en place du CSE. Après basculement en CSE, ce point sera examiné en réunion du CSE ou via la CSSCT en fonction du cadre conventionnel qui sera mis en place et de la répartition des rôles entre ces deux instances.

1.2. En cas de situations non-prévisibles

En cas de travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé intervenant dans le cadre d'une situation non-prévisible, il sera organisé une réunion d'information / consultation du CE / CSE dès connaissance du besoin. A cette occasion, il sera remis au CE un dossier comportant les mêmes éléments que ceux décrits au point 1.1.

Enfin, il est précisé que le volet « conditions de travail » sera également traité au préalable en CHSCT en information / consultation avant mise en place du CSE. Après basculement en CSE, ce point sera examiné en réunion du CSE ou via la CSSCT en fonction du cadre conventionnel qui sera mis en place et de la répartition des rôles entre ces deux instances.

1.3. En cas de situations d'urgence non-prévisibles

Dans le cas d'une situation d'urgence non-prévisible qui nécessiterait le recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé dans un délai inférieur à 3 jours, une réunion exceptionnelle des membres CE / CSE disponibles sera organisée dès connaissance du besoin pour expliquer la nature exceptionnelle et urgente du besoin de recours immédiat et temporaire au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé. Par ailleurs, dans les 8 jours suivants un dossier complet tel que décrit à l'article 1.1. sera envoyé au CE / CSE.

Le caractère urgent de la situation devra être clairement précisé dans le dossier remis aux représentants du personnel.

Il est convenu que ces situations devront demeurer exceptionnelles et le caractère urgent et non prévisible devra être avéré.

Indépendamment des informations / consultations prévues aux articles 1.1. à 1.3. ci-dessus, un bilan sera réalisé auprès du CE / CSE concerné à la fois sur les cas de recours à ces organisations exceptionnelles et le fonctionnement des modalités d'information / consultation défini dans le présent accord. Ce bilan sera réalisé avant la fin du 1^{er} trimestre au titre de l'année civile précédente. Dans ce cadre, la ventilation entre « récupération » ou « rémunération » sera donnée.

Article 2 : Information des salariés

Le travail un jour habituellement non travaillé, tel que visé dans le présent accord doit revêtir un caractère exceptionnel. Il doit être impérativement demandé et motivé auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement concerné pour validation.

Les salariés concernés seront informés par leur manager après la procédure de consultation décrite ci-dessus. Pour ce faire, un appel à volontariat sera réalisé auprès de l'ensemble des salariés concernés en réunions d'équipes, et ce afin d'établir un roulement entre les salariés volontaires.

Enfin, en l'absence de recours au travail envisagé un jour habituellement non travaillé, les salariés qui se sont portés volontaires seront informés au plus tôt, et au minimum 3 jours ouvrés avant le jour ou les jours concernés (sauf situation d'urgence non-prévisible).

En cas d'infirmité du besoin moins de 3 jours ouvrés avant le ou les jours concernés, les frais effectivement engagés préalablement par le salarié pour pouvoir travailler le jour ou les jours concernés (ex : frais de garde d'enfant) pourront faire l'objet d'un remboursement sur présentation de justificatifs, et ce en cas d'impossibilité d'éviter les frais en question.

Chapitre 3 : Modalités de traitement du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé

Les salariés amenés à travailler un samedi, un jour de fermeture collective ou un jour férié chômé collectivement hors 1^{er} mai bénéficient des mesures décrites ci-dessous, étant précisé que les mesures prévues ne se cumulent pas entre elles. Ainsi, en cas de cumul de situation, le régime le plus favorable au salarié concerné sera retenu et appliqué.

Par ailleurs, il est précisé que les salariés travaillant habituellement sur un autre rythme que « lundi-vendredi » et qui seraient amenés à travailler de manière exceptionnelle un jour habituellement non travaillé par rapport à leur organisation du travail se verront appliquer les mesures décrites à l'article 3.1. ci-dessous (ex : salariés travaillant habituellement du mardi au samedi et travaillant exceptionnellement un lundi), ou à l'article 3.2. si le jour en question est un jour férié.

Article 1. Travail un samedi ou un jour de fermeture collective

1.1. Mensuels

Les heures effectuées un samedi ou un jour de fermeture collective feront l'objet d'un paiement ou d'une récupération avec majoration au titre des heures supplémentaires éventuellement effectuées. En cas de récupération, celle-ci sera planifiée conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail au plus tôt et en tout état de cause au plus tard dans les 6 mois des jours concernés.

Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour), ainsi qu'une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié le matin et tout ou partie de l'après-midi, seront versées suivant les barèmes Société en vigueur.

Une prime de sujétion de 15 MG sera versée pour chaque présence un samedi ou un jour de fermeture collective (hors fermeture collective de fin d'année) dans le cadre du présent accord. La prime de sujétion est de 20 MG pour chaque présence un jour de fermeture collective de fin d'année.

1.2. Ingénieurs et Cadres

Le travail effectué un samedi ou un jour de fermeture collective est considéré comme un jour de travail. Il sera récupéré au plus tôt et en tout état de cause au plus tard dans les 6 mois des jours concernés.

Cette récupération sera planifiée conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail.

Par ailleurs, il conviendra de veiller à ce que le nombre de jours travaillés (hors fermeture collective) soit limité à 8 jours par an et par salarié, afin de permettre la récupération effective de ces jours travaillés.

Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour), ainsi qu'une indemnité équivalente à l'indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié le matin et tout ou partie de l'après-midi, seront versées suivant les barèmes Société en vigueur.

Une prime de sujétion de 15 MG sera versée pour chaque présence un samedi ou un jour de fermeture collective (hors fermeture collective de fin d'année) dans le cadre du présent accord. La prime de sujétion est de 20 MG pour chaque présence un jour de fermeture collective de fin d'année.

Article 2. Travail un jour férié chôme collectivement (hors 1^{er} mai)

2.1. Mensuels

Les heures réalisées exceptionnellement un jour férié chômé collectivement dans l'entreprise bénéficient d'une majoration d'inconfort de 50 %, incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Ces heures feront l'objet d'un paiement ou d'une récupération avant la fin de l'année avec la majoration ci-dessus. En cas de récupération, celle-ci sera planifiée conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail.

Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour), ainsi qu'une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié le matin et tout ou partie de l'après-midi, seront versées suivant les barèmes Société en vigueur.

Une prime de sujétion de 30 MG sera versée chaque jour de présence sur site un jour férié chômé collectivement dans le cadre du présent accord.

2.2. Ingénieurs et Cadres

Le travail exceptionnel effectué un jour férié chômé collectivement dans l'entreprise est considéré comme un jour de travail. Il sera récupéré avant la fin de l'année.

Cette récupération sera planifiée conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail.

En complément de cette récupération, une majoration d'inconfort de 50 % est payée.

Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour), ainsi qu'une indemnité équivalent à l'indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié le matin et tout ou partie de l'après-midi, seront versées suivant les barèmes Société en vigueur.

Une prime de sujétion de 30 MG sera versée pour chaque jour de présence sur site un jour férié chôme collectivement dans le cadre du présent accord.

Chapitre 4 : dispositions générales

Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour les jours habituellement non travaillés à compter du 1^{er} juillet 2018.

Il est précisé qu'un salarié ne pourra pas cumuler les dispositions relatives aux jours habituellement non travaillés détaillées dans le présent accord avec d'autres dispositions ayant trait au même objet.

Article 2 – Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir durant la 3^{ème} année d'application de l'accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'accord, les parties seront réunies dans un délai maximal de 6 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 3 – 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.

Article 4 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 5 - 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 original et un exemplaire informatique à la Direccte de Bordeaux,

S.S.
9/13
PFM

- En un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.

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

Fait à Bordeaux en 7 exemplaires originaux le ~~5/6/2018~~ 2018.

Pour la Direction de THALES AVS FRANCE
La Directrice du Développement Social
Christine FAUSSAT

Pour la CFDT, Dubault Stephane

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT, Pierre Franck HURE

**Annexe 1 : Tableau de synthèse des modalités de traitement
du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé**

	SAMEDI OU FERMETURE COLLECTIVE	JOUR FERIE
MENSUEL	<ul style="list-style-type: none"> * Les heures effectuées feront l'objet d'une récupération au plus tard dans les 6 mois <u>OU</u> pourront conduire au paiement d'heures supplémentaires * Indemnité kilométrique * Indemnité repas (montant égal à la prime de panier) si présence le matin et tout ou partie de l'après-midi * 15 MG (samedi et fermeture collective hors fermeture de fin d'année) 20 MG (fermeture collective de fin d'année exclusivement) 	<ul style="list-style-type: none"> * Majoration d'inconfort 50% * Les heures effectuées feront l'objet d'une récupération au plus tard dans les 6 mois <u>OU</u> pourront conduire au paiement d'heures supplémentaires * Indemnité kilométrique * Indemnité repas (montant égal à la prime de panier) si présence le matin et tout ou partie de l'après-midi * 30 MG
CADRE	<ul style="list-style-type: none"> * le travail effectué fera l'objet d'une récupération au plus tôt et au plus tard dans les 6 mois des jours concernés * Indemnité kilométrique * Indemnité équivalente à l'indemnité de repas si présence le matin et tout ou partie de l'après-midi * 15 MG (samedi et fermeture collective hors fermeture de fin d'année) 20 MG (fermeture collective de fin d'année exclusivement) 	<ul style="list-style-type: none"> * Majoration d'inconfort 50% * le travail effectué fera l'objet d'une récupération au plus tôt et au plus tard dans les 6 mois des jours concernés * Indemnité kilométrique * Indemnité équivalente à l'indemnité de repas si présence le matin et tout ou partie de l'après-midi * 30 MG

MG = Minimum Garanti = 3,57 € en 2018

NB : les mesures prévues ne se cumulent pas entre elles. Ainsi, en cas de cumul de situation, le régime le plus favorable au salarié concerné sera retenu et appliqué.

Annexe 2 : Trame de présentation CE / CSE en cas de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé

THALES

MODELE DE
SUPPORT
PRESENTATION
CE / CSE

XXXXXX

XXXXX

RÉUNION DU CE / CSE A/S FRANCE
ÉTABLISSEMENT DE ...
DATE

www.thalesgroup.com

THALES GROUP FRANCE



Contexte, enjeux et résultats attendus

Contexte et enjeux :

- » Période concernée
- » Offre / projet concerné
- » enjeu (gain ou perte offre, pénalités commerciales, risque fort d'une dégradation majeure client avec impacts colatéraux...)

Résultats attendus de la mise en œuvre de l'aménagement envisagé :

- » Gain attendu :
- » Estimation de la perte d'offre / du risque attendu :
- » Plan de l'offre sans le travail exceptionnel / avec le travail exceptionnel :

2 En cas de recours au travail exceptionnel, merci d'indiquer, pour chaque période, le nombre de jours concernés, le nombre de salariés concernés, le nombre de jours concernés, le nombre de salariés concernés, le nombre de jours concernés, le nombre de salariés concernés.

THALES GROUP FRANCE

THALES

Types d'aménagements envisagés (nombre de jours, nombre de salariés...)

Type d'aménagement :

	Samedi	Jour férié	Jour de fermeture collective
Nombre de jours concernés, jours envisagés et durée du travail prévue sur les jours en question (demi-journée ou journée entière)			
Nombre de salariés concernés (Venezues ou IC)			
Autres précisions (prémiales...)			

3 En cas de recours au travail exceptionnel, merci d'indiquer, pour chaque période, le nombre de jours concernés, le nombre de salariés concernés, le nombre de jours concernés, le nombre de salariés concernés, le nombre de jours concernés, le nombre de salariés concernés.

THALES GROUP FRANCE

THALES

UP

Vision des autres actions / mesures prises

Autres actions engagées pour permettre la tenue des jalons et éviter la récurrence de la situation :

➤ Ex : Renfort effectifs, mise à disposition de bancs, discussion pour adopter pinning...

4 Exemple de plan de travail mensuel dans notre outil de travail

THALES ORGANISATION

THALES

Vision charges et volet HSE

Capacités de production engagées (charges / capacités) :

➤ présentation de l'équilibre charges / capacités et impact de l'aménagement prévu

Mesures prises en lien avec les conditions de travail

➤ Ex : identification des salariés en situation de travail isolé, fourniture de PDI / DAI, information sur consignes de sécurité

5 Exemple de plan de travail mensuel dans notre outil de travail

THALES ORGANISATION

THALES

Annexe 1 : modalités de traitement des jours travaillés

	2016 01 du 01/01/16 au 31/12/16	2016 02
F0038	<ul style="list-style-type: none"> Les règles d'habillage sont les mêmes que précédentes à l'exception de l'absence de l'habillage des bords des plaques d'habillage. Appareil personnalisé Appareil personnalisé à la place des plaques d'habillage Il y a un point de travail en cas de travail en habillage, si les bords des plaques d'habillage sont utilisés. 	<ul style="list-style-type: none"> Appareil personnalisé SE Les règles d'habillage sont les mêmes que précédentes à l'exception de l'absence de l'habillage des bords des plaques d'habillage. Appareil personnalisé Appareil personnalisé à la place des plaques d'habillage Il y a un point de travail en cas de travail en habillage, si les bords des plaques d'habillage sont utilisés.
G108	<ul style="list-style-type: none"> Les règles d'habillage sont les mêmes que précédentes à l'exception de l'absence de l'habillage des bords des plaques d'habillage. Appareil personnalisé Appareil personnalisé à la place des plaques d'habillage Il y a un point de travail en cas de travail en habillage, si les bords des plaques d'habillage sont utilisés. 	<ul style="list-style-type: none"> Appareil personnalisé SE Les règles d'habillage sont les mêmes que précédentes à l'exception de l'absence de l'habillage des bords des plaques d'habillage. Appareil personnalisé Appareil personnalisé à la place des plaques d'habillage Il y a un point de travail en cas de travail en habillage, si les bords des plaques d'habillage sont utilisés.

MS = Minimum Garantit = 1 07 € en 2016

ME = les mesures prévues ne sont pas prises dans les 20 jours. Au-delà, en cas de refus de signature, le régime se situe au minimum garanti de 1 07 €.

6 Exemple de plan de travail mensuel dans notre outil de travail

THALES ORGANISATION

THALES

