

**ACCORD RELATIF AUX MODES D'ORGANISATION ATYPIQUE DU TRAVAIL**

**Entre,**

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé au 75 – 77, avenue Marcel Dassault 33700 Mérignac, représentée par Monsieur Pascal BOURGOIN, Directeur du Développement Social,

**D'une part,**

**Et,**

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT, représentée par M. JOORDAN FABRICE

La CFE-CGC, représentée par Mme Piermont N. Helene

La CGT, représentée par.....

**D'autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

## SOMMAIRE

---

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 – Champ d’application</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 – Objet de l’accord</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 – Principes Généraux</b> .....	<b>5</b>
Article 3.1 – Cadre du recours à une organisation atypique du travail .....	5
Article 3.1.1 – <i>Notion de besoins conjoncturels</i> .....	6
Article 3.1.2 – <i>Notion de besoins structurels</i> .....	6
Article 3.2 – Recours à une organisation atypique du travail sur la base du volontariat et de réversibilité .....	6
Article 3.2.1 - <i>Recours répondant à un besoin conjoncturel</i> .....	7
Article 3.2.2 - <i>Recours répondant à un besoin structurel</i> .....	7
Article 3.2.3 – <i>Dispositions communes</i> .....	7
Article 3.3 – Respect des règles portant sur les durées maximales de travail et les temps de repos minimum .....	7
<b>ARTICLE 4 – Les modes d’organisation de atypiques du travail</b> .....	<b>7</b>
Article 4.1 – Les aménagements d’horaires de travail en continu .....	7
Article 4.2 – L’aménagement de la répartition du travail sur la semaine .....	9
<b>ARTICLE 5 – Mise en place d’un mode d’organisation de travail atypique</b> .....	<b>9</b>
Article 5.1 – Information et consultation préalable du CSE .....	9
Article 5.2 – Information du salarié et effet sur le contrat de travail .....	11
<b>ARTICLE 6 – Les contreparties à l’organisation atypique du travail</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 7 – Modalités de sortie d’une organisation de travail atypique</b> .....	<b>14</b>
Article 7.1 – Arrêt anticipé d’une organisation atypique du travail pour un besoin conjoncturel .....	14
Article 7.2 – Arrêt d’une organisation atypique du travail pour un besoin structurel .....	14
Article 7.2.1 – <i>Procédure d’information-consultation</i> .....	14
Article 7.2.2 – <i>Indemnité de sortie</i> .....	14
<b>ARTICLE 8 – Formation professionnelle</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 9 – Modalités d’exercice des mandats des représentants du personnel ou syndicaux</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 10 - Dispositions finales</b> .....	<b>17</b>
Article 10.1 - Entrée en vigueur et durée de l’accord .....	17
Article 10.2 - Suivi de l’accord .....	17
Article 10.3 - Clause de rendez-vous .....	18
Article 10.4 – Révision .....	18
Article 10.5 – Dénonciation .....	18
Article 10.6 - Formalités de dépôt et de publicité .....	18

## Préambule

---

Le Groupe Thales a simplifié ses structures juridiques en France au 1er janvier 2018. Cela s'est traduit par une fusion par absorption de la société Thales Avionics SAS des sociétés Thales Electron Devices SAS, Thales Training & Simulation SAS et Thales Avionics LCD SAS. Ces entités sont ainsi désormais regroupées au sein d'une même structure juridique, à savoir la société THALES AVS France SAS.

Cette opération de fusion par absorption avait pour effet la mise en cause des accords collectifs applicables au sein des entités absorbées au profit du statut collectif applicable de la société absorbante Thales Avionics SAS.

La Direction a considéré que ce statut collectif ne pouvait constituer le statut social de référence applicable à la société nouvellement formée, de telle sorte que des négociations d'harmonisation de ces statuts étaient rendues nécessaires pour définir un nouveau cadre conventionnel commun à l'ensemble des salariés de la société THALES AVS France.

La Direction a ainsi décidé de procéder à la dénonciation des accords collectifs issus de la société absorbante Thales Avionics SAS, dont l'accord sur le travail en équipe du 19 décembre 2008 et son avenant du 10 juin 2010.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies afin d'arrêter les règles destinées à s'appliquer au sein de la société THALES AVS France relatives aux modes d'organisation atypiques du travail (visant notamment le travail en équipes successives, les horaires atypiques ou les horaires décalés) dans le cadre du présent accord de substitution.

Par cet accord, et après avoir dressé un état des lieux des règles applicables et appliquées au sein des différentes anciennes entités, les parties visent à harmoniser les dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux et usages existants ayant trait aux modes d'organisation atypiques du travail au sein des anciennes entités, et ce, afin de permettre à l'ensemble des salariés de la société THALES AVS FRANCE de bénéficier d'un socle commun.

En ce qu'il fixe un cadre exclusif, les dispositions prévues par le présent accord se substituent donc à l'ensemble des conventions et des 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 le même objet dès son entrée en vigueur.

\*\*\*

La réactivité et la flexibilité sont un gage de compétitivité dans le secteur d'activité dans lequel THALES AVS FRANCE évolue.

En effet, la société THALES AVS FRANCE dispose, au travers de ses différents établissements, d'activités diversifiées incluant notamment des activités de production, d'intégration, de développement, de maintenance et de support.

Considérant les engagements que la société doit assurer auprès de ses clients, ainsi que l'impératif d'utilisation optimale des équipements, et compte tenu de la diversité des situations constatées au sein de chacun de ses établissements, les Parties s'accordent à pouvoir apporter des solutions

organisationnelles aux besoins opérationnels (structurels ou conjoncturels) par la mise en place d'organisations atypiques du travail.

Le présent accord met, ainsi, à disposition des établissements de la société THALES AVS France, des modes d'organisation adaptés en matière d'aménagement du temps de travail afin de leur permettre de répondre pleinement à leurs impératifs de continuité d'activité et de satisfaction clients.

En tout état de cause, les Parties s'attachent à ce que les modes organisationnels permis par le présent accord doivent toujours s'analyser dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Le présent accord est en conséquence basé sur les principes de volontariat et de réversibilité.

Considérant ce qui précède, il est convenu, ce qui suit, entre les Parties :

## ARTICLE 1 – Champ d'application

---

Le présent accord s'applique, par principe, à l'ensemble des salariés des établissements de la société THALES AVS France.

Par exception, l'accord ne vise pas :

- les salariés en convention de forfait annuel en jours ou forfait annuel en heures. Pour ces salariés, les mesures visant à compenser les contraintes de présence inhérentes à leur mission en modes d'organisation atypiques, font l'objet d'un accord spécifique.
- les salariés détachés sur les sites clients dont l'organisation de travail propre au détachement. Cette organisation fera l'objet d'un accord collectif d'établissement spécifique.

## ARTICLE 2 – Objet de l'accord

---

Le présent accord permet d'organiser l'activité par la mise en place de plusieurs modes d'organisation dits « organisations atypiques du travail », comme :

- ⇒ la mise en place d'horaires de travail fixes en continu (type postés 1x8) ;
- ⇒ la mise en place d'horaires de travail fixes en continu en équipes successives (type postés 2x8 – 3x8);
- ⇒ l'aménagement de la répartition du travail sur la semaine.

Il est précisé que le travail de nuit des salariés relevant du statut de travailleurs de nuit, justifié notamment par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, est institué par les dispositifs conventionnels de branche<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cf. Accord national de la Métallurgie du 3 janvier 2002, remplacé au 1er janvier 2024 par le chapitre 5 de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 - Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'accord prévoit un droit à repos compensateur pour les heures de travail effectuées par le salarié pendant la période nocturne, ainsi que des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, notamment dans le domaine des moyens de transport, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par la voie de la formation professionnelle et de l'organisation des temps de pause au cours du poste de nuit.

En conséquence, lorsque le statut de travailleur de nuit est établi pour un salarié, les dispositions de l'accord national de branche, ou tout autre accord ou dispositif qui s'y substitueraient, complètent le présent accord.

Le présent accord :

- ⇒ rappelle les principes généraux de recours aux organisations atypiques du travail ;
- ⇒ définit les modes d'organisations atypiques du travail ;
- ⇒ définit les modalités de mise en œuvre d'une organisation atypique de travail dont le processus d'information et consultation des instances représentatives du personnel ;
- ⇒ détermine les contreparties dont bénéficient les salariés amenés à travailler selon une organisation atypique du travail ;
- ⇒ prévoit, le cas échéant, les mesures qui accompagnent l'arrêt de l'organisation de travail atypique

Le cas de recours aux astreintes et le travail des jours habituellement non travaillés sont traités indépendamment des dispositions figurant au présent accord, lequel complète ces dispositifs.

Enfin, le présent accord ne vise pas les horaires de travail définis respectivement au sein de chaque établissement tels que les plages de l'horaire variable.

Le présent accord ne fait pas obstacle à ce que d'autres modes d'organisation de travail atypiques puissent être mis en place au sein des établissements pour répondre à des besoins opérationnels conjoncturels particuliers et spécifiques à la nature de l'activité du site concerné.

La mise en place de cette organisation devra faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

Si cette organisation venait à devenir structurelle, les parties au présent accord se réuniront pour envisager l'opportunité de prévoir cette organisation par voie d'avenant au présent accord.

### **ARTICLE 3 – Principes Généraux**

---

Les différents modes d'organisation atypiques du travail ci-après définis sont mis en place dans le respect des principes généraux suivants :

#### **Article 3.1 – Cadre du recours à une organisation atypique du travail**

La mise en place d'organisation atypique du travail ne constitue pas un mode d'organisation du travail habituel au sein de la société THALES AVS FRANCE.

Toutefois, certaines activités et/ou certains métiers nécessitent au sein des organisations un aménagement horaire spécifique, pour répondre à un besoin opérationnel conjoncturel (3.1.1) ou structurel (3.1.2).

Dans tous les cas, le recours :

- ⇒ **doit être justifié** par des besoins précis ;
- ⇒ **doit être anticipé**, impliquant la recherche de solutions alternatives à ce recours,
- ⇒ **doit être proportionné**.

### **Article 3.1.1 – Notion de besoins conjoncturels**

Les besoins conjoncturels nécessitant le recours à une organisation atypique du travail se caractérisent principalement par des situations occasionnelles (pour exemples : projets ou affaires particuliers), souvent imprévisibles (pour exemples : rattrapage d'aléas techniques, des ruptures d'approvisionnement, des retards dans les délais clients), générant une surcharge d'activité.

Par nature limité dans le temps, pour chacun des besoins, le recours à une organisation atypique du travail dans le cadre d'un besoin conjoncturel ne pourra dépasser 12 mois.

Si le besoin conjoncturel de recourir à une organisation atypique du travail devait s'inscrire sur une durée supérieure à 12 mois à savoir notamment :

- en cas de renouvellements immédiatement successifs ou intervenant dans les 3 mois après le terme de la période<sup>2</sup>,
- en cas de nouveau besoin de recourir à un mode d'organisation atypique se succédant, alors, les conditions de l'article 7.2.2 portant sur l'octroi d'une indemnité de sortie dégressive seront applicables lors du retour à l'organisation de travail initial.

En tout état de cause, la mise en place d'une organisations atypique répondant à un même besoin conjoncturel organisée sur une période supérieure à 24 mois devra être considérée comme répondant à un besoin structurel.

Le recours à l'organisation atypique du travail pour faire face à un besoin conjoncturel, et ses éventuels renouvellements, feront l'objet d'une information et/ou consultation préalable auprès du CSE selon les modalités précisées à l'article 5.1.

### **Article 3.1.2 – Notion de besoins structurels**

Les besoins structurels nécessitant le recours à une organisation atypique du travail sont par nature **inhérents à et indissociables de l'activité, de l'organisation du service, de la fonction, ou du poste de travail du salarié**. Ils pourraient uniquement être remis en cause sur le fondement du contexte économique impactant durablement l'activité et de la charge associée ou des évolutions technologiques.

Ces activités, organisations de service, fonctions ou postes de travail sont identifiés par la Direction de l'établissement et seront discutés, communiqués et mis à jour au CSE dans le cadre d'une consultation selon les modalités précisées à l'article 5.1.

### **Article 3.2 – Recours à une organisation atypique du travail sur la base du volontariat et de réversibilité**

La souplesse organisationnelle accordée aux établissements de la société THALES AVS FRANCE doit s'exercer dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

---

<sup>2</sup> Lorsque le renouvellement n'est pas directement successif et intervient dans un délai de 3 mois, la durée de 12 mois s'apprécie sur la durée cumulée de recours effectif dans un mode d'organisation de travail atypique. *Exemple : 9 mois en équipes successives – retour 2 mois en organisation de travail ordinaire – nouveau recours à une organisation en équipes successives envisagé sur 5 mois = 14 mois*

### **Article 3.2.1 - Recours répondant à un besoin conjoncturel**

Dans le cadre d'un recours répondant à un besoin conjoncturel, la mise en place de l'organisation atypique du travail se fait sur la base du volontariat.

### **Article 3.2.2 - Recours répondant à un besoin structurel**

Dans le cadre d'un recours répondant à un besoin structurel, l'organisation du travail atypique est inhérente à et indissociable à l'activité, à l'organisation du service, de la fonction et/ou du poste de travail à laquelle le salarié est affecté. Elle s'impose donc au salarié.

En cas de contraintes personnelles du salarié, et en accord avec son manager, le salarié pourra demander à conserver ou à revenir à une organisation de travail ordinaire. Dans cette hypothèse, et après étude de la demande, une nouvelle affectation répondant aux compétences du salarié, sera recherchée sur le site géographique de rattachement du salarié.

### **Article 3.2.3 – Dispositions communes**

Dans un cadre des besoins conjoncturels comme structurels, l'acceptation du salarié devra être recueillie pour tout passage d'une organisation de travail en horaire variable à une organisation de travail atypique prévoyant des horaires fixes (et inversement). Un formulaire d'adhésion, valant avenant au contrat de travail, sera en ce sens proposé au salarié.

### **Article 3.3 – Respect des règles portant sur les durées maximales de travail et les temps de repos minimum**

L'application du présent accord se fera dans le respect des règles légales, conventionnelles, et des dispositions des accords collectifs en vigueur, relatives aux durées maximales de travail et aux temps de repos minimum.

## **ARTICLE 4 – Les modes d'organisation de atypiques du travail**

---

Les modes d'organisation atypiques du travail se déclinent au travers d'aménagements :

- des horaires de travail fixes en continu (4.1) ;
- de la répartition des jours de travail sur la semaine (4.2).

### **Article 4.1 – Les aménagements d'horaires de travail en continu**

Selon les besoins opérationnels des établissements, le temps de travail peut être organisé sur la base d'horaires fixes en continus selon les modes d'organisation suivants :

- Travail en horaires fixes en continu – type 1x8

Les horaires fixes en continu se définissent par un travail sur une plage horaire fixe avec l'application du temps de pause minimum conventionnel.

Il est précisé qu'en application des dispositions conventionnelles de branche, si le temps de travail quotidien dépasse 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes consécutives.

Dans ce cas, le travail en continu s'organise pour tout ou partie, sur une plage horaire se situant tout ou partie en dehors de la plage horaire de 7h à 19h30 (incluant une organisation du temps de travail de nuit).

- Travail en horaires fixes en équipes successives – type 2x8 ou 3x8

Le travail en équipes successives se définit comme le travail en horaire fixe en continu sur lequel, au cours d'une même journée, se succèdent au moins deux salariés sur un poste de travail de manière discontinu<sup>3</sup> ou semi continue<sup>4</sup>, avec ou sans chevauchement, avec ou sans alternance.

- Mesures communes à tous les modes d'organisation

#### Détermination des horaires et organisation du temps de pause

Les salariés affectés à un de ces modes d'organisation sont soumis à la durée du travail telle que fixée notamment par accord collectif portant sur l'aménagement du temps de travail.

Les horaires sont définis et communiqués par la Direction de l'établissement, voire du service / département, et sont communiqués au personnel par voie d'affichage et individuellement aux salariés concernés.

Il est précisé que la pause sera organisée en concertation au sein de l'équipe selon les besoins de l'activité.

En cas de modifications d'horaires du salarié, et sauf accord de ce dernier, un délai de prévenance de 5 jours devra être respecté.

Des salles de pause équipées devront être mises à disposition des salariés affectés à une organisation de travail en horaires atypiques dans l'établissement.

#### Travail de nuit

Les horaires de nuit sont les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit sera mis en place sur la base du volontariat.

Les salariés amenés à travailler de nuit seront sensibilisés aux risques liés au travail de nuit et notamment sur l'hygiène de vie et de sommeil, les modalités d'expositions à la lumière et les risques routiers.

Des formations seront en ce sens régulièrement organisées.

---

<sup>3</sup> Interruption les nuits et les week-end (on parle de « 2X8 »)

<sup>4</sup> Interruption les week-end (on parle de « 3x8 »)

## **Article 4.2 – L'aménagement de la répartition du travail sur la semaine**

L'horaire hebdomadaire est normalement réparti sur 5 jours de travail, du lundi au vendredi, avec toutefois la possibilité, en certaines circonstances exceptionnelles, d'un travail le samedi.

Selon les besoins opérationnels, il peut être mis en place une organisation permettant l'ouverture d'un service ou département 6 jours par semaine, en conservant le principe de la répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5 jours maximum, à savoir :

- du lundi au vendredi ,
- du mardi au samedi.

Dans le cadre d'une répartition du travail sur la semaine intégrant le samedi, le travail du samedi est considéré comme jour habituellement travaillé et n'ouvre donc pas droit à l'application de l'accord portant sur les jours habituellement non travaillés du 5 juillet 2018 (ou tout autre accord qui s'y substituerait).

A noter que dans cette organisation, il peut être retenu les horaires collectifs ou variables définis au sein de l'établissement, ou des horaires fixes en continu ou en équipes successives tels que décrits à l'article 4.1 du présent accord.

Dans l'hypothèse du travail de nuit, la répartition du travail sur la semaine sera appréciée en considérant le jour de prise de poste.

## **ARTICLE 5 – Mise en place d'un mode d'organisation de travail atypique**

Afin de répondre aux spécificités des situations rencontrées au sein des établissements, le choix du recours à l'un ou plusieurs modes d'organisation atypiques du travail est défini par la Direction de l'établissement, et soumis à consultation du CSE, en fonction des besoins de l'établissement, d'un service ou d'un département.

### **Article 5.1 – Information et consultation préalable du CSE**

Le CSE sera informé et consulté préalablement à tout recours à un mode d'organisation atypique du travail, qu'il relève d'un besoin conjoncturel ou structurel.

La CSSCT ou, le cas échéant la Commission locale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail sera également informée de ce recours et plus particulièrement sur les mesures portant sur les conditions de travail. Les informations transmises aux membres du CSE lui seront dans le même temps communiquées.

- Recours répondant à un besoin conjoncturel

Lorsque le recours répond à un besoin conjoncturel, le CSE est informé et consulté avant chaque projet ou évènement justifiant le recours à une organisation atypique du travail.

La consultation du CSE devra intervenir au plus tard 1 mois avant toute mise en place effective de l'organisation envisagée.

Les éventuels renouvellements<sup>5</sup> du recours à une organisation atypique du travail feront l'objet :

- d'une information du CSE au plus tard 15 jours avant le renouvellement du recours, en cas de renouvellement s'inscrivant dans la limite fixée à l'article 3.1.1 du présent accord,
- d'une consultation du CSE selon les modalités de mise en place du recours, en cas de renouvellement portant le terme du dispositif au-delà de la limite fixée à l'article 3.1.1 du présent accord.

- Recours répondant à un besoin structurel

Le CSE est informé et consulté sur la liste des activités, des services, des fonctions et/ou des postes de travail relevant d'un recours à une organisation atypique du travail structurelle ainsi que sur toutes les modifications qui pourraient y être apportées, de même en cas de modification substantielle du nombre de salarié.

La consultation du CSE devra intervenir au plus tard 1 mois avant toute nouvelle mise en place effective de l'organisation envisagée.

- Informations au CSE et auprès du médecin du travail

Pour que le CSE soit consulté en toute connaissance de cause, les informations suivantes seront communiquées aux membres du CSE :

- Pour un recours structurel,
  - Liste des activités, des services, des fonctions et/ou des postes de travail identifiés nécessitant un recours structurel à une organisation de travail atypique ;
- Pour un recours conjoncturel :
  - Contexte, enjeux et résultats attendus de la mise en œuvre de ce mode d'organisation du travail ;
  - Jalons de l'affaire concernée, le cas échéant ;
  - Type d'organisation mis en place ;
  - Autres actions engagées ou envisagées pour permettre la tenue de ces jalons et afin d'éviter la récurrence de la situation, le cas échéant ;
  - Durée de mise en œuvre ;
  - En cas de renouvellement, retour d'expérience sur le précédent recours.
- Dans les deux cas :
  - Capacités de production engagées (charges / capacités) ;
  - Nombre de salariés, les postes occupés et leur statut sur des périmètres concernés ;
  - Mesures prises en lien avec les conditions de travail.

Chaque année, le CSE sera informé sur le bilan de l'année passée et les nouvelles prévisions de recours à un mode d'organisation de travail atypique pour l'année à venir.

---

<sup>5</sup> Lorsque le renouvellement n'est pas directement successif et intervient dans un délai de 3 mois, la durée de 12 mois s'apprécie sur la durée cumulée de recours effectif dans un mode d'organisation de travail atypique. Exemple : 9 mois en équipes successives – retour 2 mois en organisation de travail ordinaire – nouveau recours à une organisation en équipes successives envisagé sur 5 mois = 14 mois → ici le renouvellement implique une consultation préalable du CSE

M  
RJ  
MWM

Enfin, le médecin du travail sera également informé de toute organisation atypique du travail mise en place.

Par ailleurs, la liste des salariés appelés à intervenir en horaires de nuit sera transmise au Médecin du travail qui considèrera ces salariés dans le cadre de leur suivi médical.

- Cas particuliers

Cas des situations non prévisibles et d'urgence

Si, l'imprévisibilité et l'urgence du besoin ne permettent pas de consulter le CSE, le bureau du CSE de l'établissement sera informé par tout moyen au plus tard 3 jours ouvrés avant la mise en place. Une réunion extraordinaire du CSE sera organisée sous 8 jours à compter de la mise en place de l'organisation pour traiter le point de la mise en œuvre d'une organisation atypique du travail. Le président du CSE pourra également proposer de traiter ce point lors de la réunion ordinaire suivante du CSE.

Cette procédure d'urgence devra demeurer exceptionnelle et ne pourra être mise en place que pour des situations n'ayant pu être anticipées et ayant un impact critique sur l'activité (arrêt total d'activité, cycle de temps machine fortement impacté, non-respect d'engagement contractuel...).

Cas du recours à une organisation atypique du travail de courtes durées (inférieur à 5 jours)

Le CSE sera informé, préalablement, par tout moyen sur les besoins de recours à une organisation atypique de très courte durée (inférieur à 5 jours) pour des opérations ponctuelles nécessaires de l'établissement (par exemple : démonstrations sur le site client, besoin exceptionnel de disponibilité d'une plateforme ou d'un moyen, préparation et participation aux salons professionnels).

Il sera consulté, par remise d'un dossier comprenant les informations listées ci-dessus, sur le recours effectif à une organisation atypique du travail lors de la réunion ordinaire suivante du CSE.

**Article 5.2 – Information du salarié et effet sur le contrat de travail**

Les salariés seront sondés sur le projet de recours à une organisation de travail atypique, préalablement à l'information du CSE. Ils auront confirmation, par tout moyen, de sa mise en place au sein de leur service au plus tôt après la consultation de l'instance.

Dans le cadre d'un recours à une organisation de travail atypique, et si le changement des horaires induit par la mise en œuvre de l'organisation implique une modification du contrat de travail, un formulaire d'adhésion, valant avenant au contrat de travail, sera alors proposé au salarié (cf. ANNEXE1).

Celui-ci précisera la durée et les nouvelles modalités d'organisation du travail mises en place.

L'affectation du salarié à un mode d'organisation de travail atypique devra respecter un délai de prévenance :

- de 8 jours calendaires, ou un délai plus court en cas de circonstances exceptionnelles (telles que cités à l'article 5.1), dans le cadre d'un besoin conjoncturel ;
- de 1 mois, en cas d'identification d'un nouveau besoin structurel.

Il est précisé que si le nombre de volontaires, disposant des compétences requises, est supérieur au besoin opérationnel, la période considérée sera partagée de manière équitable entre les salariés volontaires.

A sa demande, le salarié pourra bénéficier, préalablement à la mise en place de l'organisation, d'une visite auprès du service de prévention et de santé au travail.

Dans le cadre d'un besoin structurel, les salariés affectés à des horaires fixes en équipes successives, ou des horaires fixes en continu, tels que définis au présent accord (article 4.1), bénéficieront par ailleurs d'une visite médicale annuelle.

En cas de refus d'adhésion du salarié, une nouvelle affectation devra lui être proposée au salarié sur le site géographique auquel il est rattaché du salarié. En tout état de cause, le refus ne pourra pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

## **ARTICLE 6 – Les contreparties à l'organisation atypique du travail**

---

Conscientes des contraintes impliquées par la mise en place d'organisation du travail atypique et notamment sur l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, les Parties s'accordent à fixer les contreparties suivantes au travail en organisation atypique.

Ces contreparties constituent un avantage de sujétions lié aux contraintes engendrées par l'exécution du travail en organisation atypique.

Les montants des contreparties sont identiques en cas de recours pour besoin conjoncturel ou structurel.

Les contreparties aux modes d'organisation du travail atypique précédemment définis sont les suivantes :

- Prime pour le travail en horaires fixes en continu dite « prime d'équipe »

Une prime d'équipe correspondant à 95 MG est versée chaque mois pour le travail effectué selon des horaires fixes en continu selon les modalités de calcul suivantes :

Le montant mensuel de la prime est divisé par le nombre moyen de jours ouvrés mensuels (soit 21,67j) et multiplié par le nombre de jours travaillés en horaires fixes en continu.

La prime pour le travail en continu est maintenue dans les cas suivants :

- En cas de retour ponctuel à l'horaire collectif de référence applicable à l'initiative de l'employeur,
- En cas de prise de jours de réduction de temps de travail en application de l'accord portant sur l'aménagement du temps de travail en vigueur,
- En cas de formations professionnelles relevant du plan de développement des compétences,
- En cas d'absence pour l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

- Majoration de salaire en cas d'heures effectuées de nuit

Les heures effectuées la nuit, à savoir entre 21h et 6h sont majorées à hauteur de 25%.<sup>6</sup>

La majoration n'est pas due en cas d'absence du salarié quelle qu'en soit la cause ou en cas de retour ponctuel à un horaire ordinaire.

- Prime pour l'aménagement de la répartition du travail

Une prime correspondant à 15 MG hebdomadaire est versée pour les semaines incluant un samedi dans le cadre d'un aménagement de la répartition du travail du mardi au samedi.

- Prime de panier

Dès lors que le salarié est contraint, du fait de ses horaires et de l'organisation du travail, de prendre son repas sur son lieu de travail, il lui sera versé une prime de panier.

Lorsque le restaurant d'entreprise est accessible, le salarié pourra faire le choix de prendre son repas au restaurant. Dans ce cas la prime de panier n'est pas due. Le salarié effectuera ce choix lors de son passage dans un mode d'organisation atypique du travail.

Le montant de la prime de panier est fixé par la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, sauf dispositions plus favorables prévues par les conventions collectives territoriales dont relèvent les établissements, ou par tout autre dispositif conventionnel de branche qui s'y substituerait.

- Frais de déplacement

#### Prise en charge des abonnements de transports en commun

La société prendra en charge le financement de l'abonnement aux transports en commun à 100% sur la base de justificatifs. Le salarié pourra demander une avance de ces frais

#### Prise en charge des frais kilométriques en cas d'absence de transports en commun

Dans le cadre d'un mode d'organisation impliquant des horaires, ne rendant pas possible l'accès aux transports en commun, la société prend en charge les frais occasionnés par l'utilisation du véhicule personnel du salarié pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail.

Ces frais seront pris en charge, sur justificatif, dans la limite de 80 kms A/R. Cette prise en charge s'effectue sur la base du barème de l'indemnisation des indemnités kilométriques retenue par la société et considérant le trajet « conseillé » via Michelin.

---

<sup>6</sup> Cette majoration remplace la majoration applicable aux salariés dont le statut de travailleurs de nuit est reconnu en application des dispositifs prévus par la Convention Collective de la Métallurgie.

## **ARTICLE 7 – Modalités de sortie d’une organisation de travail atypique**

---

### **Article 7.1 – Arrêt anticipé d’une organisation atypique du travail pour un besoin conjoncturel**

Pour tout arrêt anticipé du recours à une organisation atypique pour un besoin conjoncturel à l’initiative de la direction, il sera respecté un délai de prévenance d’1 mois calendaire (date à date) pour l’information des salariés concernés.

Ceux-ci seront ainsi informés par tout moyen.

Si le retour à l’horaire ordinaire devait être organisé avant la fin de ce délai de prévenance, les contreparties associées au mode d’organisation atypique seraient maintenues jusqu’au terme dudit délai de prévenance, et ce, dans la limite de la durée initialement prévue pour le recours à l’organisation de travail atypique.

Le CSE est par ailleurs informé de l’arrêt anticipé du recours à une organisation en travail atypique.

Dans le cas où le salarié serait affecté à un mode d’organisation atypique pour des besoins conjoncturels sur une durée supérieure à 12 mois continus et effectifs, le salarié bénéficiera de l’indemnité de sortie dégressive prévue à l’article 7.2.2 du présent accord.

### **Article 7.2 – Arrêt d’une organisation atypique du travail pour un besoin structurel**

#### ***Article 7.2.1 – Procédure d’information-consultation***

Le CSE est informé-consulté avant tout arrêt d’une organisation en travail atypique à l’initiative de la Direction.

Le passage d’une organisation atypique du travail en organisation ordinaire intervient 1 mois calendaire (date à date) au plus tôt après la procédure d’information-consultation dans le cas de besoins structurels.

Les salariés concernés par l’arrêt de ce mode d’organisation seront ainsi informés au plus tôt, à savoir, dès l’information du CSE, et par tout moyen.

#### ***Article 7.2.2 – Indemnité de sortie***

Dans le cas d’un retour à un horaire ordinaire organisé à l’initiative de la Direction, les contreparties associées à une organisation de travail atypique devront faire l’objet d’un retrait dégressif par l’allocation d’une indemnité de sortie.

A titre exceptionnel, sur acceptation du Responsable de la Direction des Ressources Humaines, cette indemnité pourra être attribuée en cas de sortie à l’initiative du salarié justifiée par une situation personnelle particulière.

La situation du salarié devra faire l’objet d’un examen mené conjointement par le responsable des ressources humaines et le supérieur hiérarchique du salarié.

En cas de sortie d’un mode d’organisation de travail atypique d’une partie seulement des effectifs d’un service, après sondage des salariés concernés, le recours au mode d’organisation atypique pourra être

organisé par roulement afin de partager de manière équitable l'organisation entre les salariés volontaires.

- Personnel bénéficiaire

L'indemnité de sortie est versée aux salariés en CDI dont l'affectation effective à l'un des modes d'organisation atypique du travail est supérieure ou égale à 12 mois continus, en ce compris les éventuelles périodes d'intérim ou en contrat de travail à durée déterminée précédant l'embauche.

La prise de congés payés et de RTT, le temps nécessaire à la formation professionnelle continue, et tout arrêt de travail inférieur à 1 mois donnant lieu à appointements ou indemnités de la société, ne seront pas décomptés pour considérer la durée d'affectation effective à un mode d'organisation de travail atypique.

- Modalités de versement de l'indemnité de sortie d'une organisation du travail

1. Salariés dont l'affectation à un mode d'organisation atypique est comprise entre 12 mois et moins de 3 ans (en continu au jour de l'arrêt de l'organisation atypique de travail) :

Il est versé une **indemnité de sortie dégressive** calculée sur la base de la moyenne des sommes versées au titre du travail en organisation atypique (hors prime de panier et indemnité kilométrique) au cours des 12 derniers mois précédant le passage à une organisation ordinaire.

L'indemnité dégressive est versée durant 6 mois suivant le retour à un mode d'organisation ordinaire à hauteur de :

- 75% de la moyenne de ces sommes pendant les 2 premiers mois (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> mois) ;
- 50% de la moyenne de ces sommes pendant les 2 mois suivants (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> mois) ;
- 25 % de la moyenne de ces sommes pendant les 2 derniers mois ( 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> mois).

2. Salariés dont l'affectation à un mode d'organisation atypique comprise entre 3 ans et moins de 5 ans (en continu au jour de l'arrêt de l'organisation atypique de travail) :

Il est versé une **indemnité de sortie dégressive** calculée sur la base de la moyenne des sommes versées au titre du travail en organisation atypique (hors prime de panier et indemnité kilométrique) au cours des 12 derniers mois précédant le passage à une organisation ordinaire.

L'indemnité dégressive est versée durant 12 mois suivant le retour à un mode d'organisation ordinaire à hauteur de :

- 75% de la moyenne de ces sommes pendant le 1<sup>er</sup> trimestre ;
- 50% de la moyenne de ces sommes pendant le 2<sup>ème</sup> trimestre ;
- 25 % de la moyenne de ces sommes pendant le 3<sup>ème</sup> trimestre ;
- 12,5 % de la moyenne de ces sommes pendant le 4<sup>ème</sup> trimestre.

3. Salariés dont l'affectation à un mode d'organisation atypique est supérieure à 5 ans (en continu au jour de l'arrêt de l'organisation atypique de travail) :

Il est versé une **indemnité de sortie mensuelle** (non intégrée dans le salaire de base) correspondant à un pourcentage des sommes versées au titre du travail en organisation atypique (hors prime de panier et indemnité kilométrique) au cours des 12 derniers mois précédant le passage à une organisation

ordinaire, calculé en fonction de l'ancienneté dans un mode d'organisation atypique, selon les modalités suivantes :

Durée d'affectation en organisation atypique	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
% applicable pour le calcul de l'indemnité	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Pour les salariés qui en feraient la demande, en renonçant au bénéfice de cette indemnité mensuelle, l'équivalent des sommes ci-dessus calculées sur 2 ans leur sera versé sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Cette indemnité forfaitaire pourra être perçue en 2 versements de montants identiques à des périodes différentes. En tout état de cause, l'intégralité du versement devra intervenir dans l'année suivant le retour à l'organisation en travail atypique.

- Situations particulières

Concernant l'indemnité de sortie dégressive :

- a) Si le salarié bénéficie d'une indemnité de sortie dégressive et réintègre temporairement, durant la période de versement de l'indemnité dégressive, un mode d'organisation du travail atypique, le versement de l'indemnité dégressive sera suspendu.
- b) Si la nouvelle affectation à un mode d'organisation atypique a lieu alors que la période de versement de l'indemnité dégressive est achevée, le retour au travail en organisation atypique donne lieu au calcul d'une nouvelle ancienneté dans ce mode d'organisation pour l'application du présent article.
- c) Si la période de versement de l'indemnité de sortie dégressive n'est pas terminée au moment de la nouvelle affectation à un mode d'organisation atypique, dans le cas d'une nouvelle sortie du salarié de ce mode d'organisation, il sera appliqué au salarié le régime le plus favorable entre la reprise de la période de dégressivité suspendue et l'application d'une nouvelle période de dégressivité au titre de la seconde période.

Concernant l'indemnité de sortie mensuelle :

- a) En cas de nouvelle affectation à un mode d'organisation atypique, dans le cadre d'un besoin conjoncturel ou structurel, le versement de cette indemnité sera suspendu pour la durée de celle-ci.
- d) En cas de nouvel arrêt de l'organisation atypique, les durées d'affectation ne se cumulent pas. Il sera appliqué au salarié le régime le plus favorable entre la reprise du versement de l'indemnité de sortie mensuelle suspendue et l'application du barème selon la nouvelle période d'affectation.

En tout état de cause, le bénéfice de l'indemnité de sortie dégressive et de l'indemnité de sortie mensuelle ne se cumulent pas.

## **ARTICLE 8 – Formation professionnelle**

---

Les salariés soumis à un mode d'organisation de travail atypique bénéficieront, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement des compétences.

Afin de renforcer les possibilités de formation des salariés soumis à un horaire de travail en équipe, la société s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le CSE.

L'entreprise prendra en compte les spécificités d'exécution du travail en horaires atypiques pour l'organisation des actions de formation.

Le travail selon un mode d'organisation en horaires atypiques ne pourrait en aucun cas justifier à lui seul, le refus à l'accès à une action de formation.

## **ARTICLE 9 – Modalités d'exercice des mandats des représentants du personnel ou syndicaux**

---

Les représentants du personnel ou des organisations syndicales travaillant selon un mode d'organisation du travail atypique doivent pouvoir exercer leurs mandats.

A cet effet, le planning élaboré dans le cadre d'une organisation atypique de travail tiendra compte, le plus que possible, de la présence des intéressés sur le site dans le planning de réunions.

## **ARTICLE 10 - Dispositions finales**

---

### **Article 10.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er avril 2023.

Ainsi, à compter de cette date, les dispositions du présent accord seront applicables à toutes les organisations mises en place ou nouvelles entrées dans le cadre d'une organisation de travail atypique.

### **Article 10.2 - Suivi de l'accord**

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi du CSEC, seront examinés les conditions du recours à ces organisations atypiques afin notamment de proposer des actions permettant de limiter ou d'éviter le recours à ce type d'organisation. Ces éléments sont communiqués aux CSSCT.

**Article 10.3 - Clause de rendez-vous**

En cas de nouvelle situation se présentant et non visée par le présent accord, les parties conviennent de se revoir dans les meilleurs délais afin de déterminer au mieux les réponses à y apporter.

Les Parties conviennent enfin de se réunir dans un délai raisonnable qui n'excèdera pas 3 mois en cas de difficulté d'application du présent accord.

**Article 10.4 – Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de révision.

**Article 10.5 – Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de dénonciation.

**Article 10.6 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de la société.

Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société THALES AVS France :

- En un exemplaire informatique à la DIRECCTE via la plateforme « téléaccords »,
- En un exemplaire original au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de 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 Mérignac en 5 exemplaires originaux le 02.02.2023

Pour la Direction de THALES AVS France SAS Le Directeur du Développement Social, Pascal BOURGOIN		
Pour la CFDT 02/02/2023	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT

**ANNEXE 1**  
**MODELE DE FORMULAIRE D'ADHESION SUR LE RECOURS A UNE ORGANISATION DE TRAVAIL ATYPIQUE**

**Formulaire à transmettre par le responsable du service au Service des Ressources Humaines du site XXXXXX**

*Tout changement de situation concernant cette demande devra être validé par le Service des Ressources Humaines du site XXXXXX qui le transmettra au service paie.*

**Identification du bénéficiaire**

**Le/la Salarié(e)**

**NOM :** XXXXXX

**Prénom :** XXXXXX

**TGI :** XXXXXX

**Poste occupé :** XXXXXX

**CC :** XXXXXX

**Nom de la ligne :** XXXXXX

**Activité / îlot :** XXXXXX

**Le/la Responsable du service**

**NOM :** XXXXXX

**Prénom :** XXXXXX

**TGI :** XXXXXX

**Fonction :** XXXXXX

**Identification du besoin**

. **Date de consultation du CSE :** XX/XX/XX

. **Activité, organisation du service, fonction, ou du poste de travail, référencé pour un recours structurel à l'organisation de travail atypique :**

*oui*

*non,*

*préciser le motif du recours :* XX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX

**Informations importantes :**

- *Les besoins opérationnels structurels nécessitant le recours à une organisation de travail atypique sont par nature inhérents à et indissociables de l'activité, de l'organisation du service, de la fonction, ou du poste de travail du salarié. L'organisation du travail s'impose donc au salarié affecté à l'activité, service, fonction, poste de travail concerné. Ils pourraient uniquement être remis en cause sur le fondement du contexte économique impactant l'activité et de la charge associée ou compte tenu des évolutions technologiques. Si le changement des horaires induit par la mise en œuvre de l'organisation atypique implique une modification du contrat de travail, le présent formulaire d'adhésion sera proposé au salarié.*
- *Le recours à une organisation de travail atypique pour un besoin conjoncturel est soumis à volontariat. Le présent formulaire d'adhésion sera proposé au salarié volontaire.*

### Mode(s) d'organisation de travail atypique mis en œuvre

. Date de début du recours : **XX/XX/XX**

. Date de fin du recours : **XX/XX/XX**

- Horaires fixes en continu** (organisés tout ou partie en dehors de la plage horaire de 7h à 19h30 de l'établissement)

Horaires	<input type="checkbox"/> horaires dits de « Matin »	<input type="checkbox"/> horaires dits d' « Après Midi »	<input type="checkbox"/> horaires dits de « Nuit »
----------	---	--	--

\* Les horaires sont définis et communiqués par le responsable du service / département.

Alternance entre les équipes :  non  oui, préciser la périodicité : XXXXXX

- Aménagement de la répartition des jours travaillés sur la semaine**

Jours travaillés (max 5)	<input type="checkbox"/> Equipe 1	<input type="checkbox"/> Equipe 2	<input type="checkbox"/> Equipe 3
Lundi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mardi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mercredi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Judi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vendredi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samedi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Alternance entre les équipes :  non  oui, préciser la périodicité : XXXXXX

#### **Informations importantes :**

- Les contreparties associées à l'exécution du travail dans un mode de travail atypique sont définies à l'article 6 de l'accord Thales AVS France relatif aux modes d'organisation de travail atypiques.
- En cas d'arrêt anticipé du recours au mode de travail atypique, le salarié sera informé au plus tôt par tout moyen de ses nouveaux horaires et de la date d'application de la nouvelle organisation.  
Selon la durée d'exécution dans un mode d'organisation de travail atypique, le salarié pourra bénéficier de l'indemnité de dégressivité prévu à l'article 7.2.2 de l'accord Thales AVS France relatif aux modes d'organisation de travail atypiques.

A XXXXX le XX/XX/XX

Demande du Manager	Acceptation du salarié	Validation de la DRH

**ANNEXE 2**  
**ATTESTATION DU SALARIE POUR LE BENEFICE DES INDEMNITES KILOMETRIQUES ET LES INDEMNITES DE REPAS**

Je soussigné(e) XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (TGI XXXXXX)

Déclare être affecté(e) à une organisation de travail atypique au titre de laquelle :

Indemnité de panier

- les horaires de travail ne me permettent ni de rentrer chez moi, me contraignant à prendre une restauration sur mon lieu effectif de travail, ni d'accéder au restaurant d'entreprise, ce qui justifie le bénéfice d'une indemnité de panier.
  
- Les horaires de travail ne me permettent pas de rentrer chez moi, me contraignant à prendre une restauration sur mon lieu effectif de travail, mais me permettent d'accéder au restaurant d'entreprise. En conséquence, je déclare :
  - vouloir prendre mon repas au restaurant d'entreprise, et refuser le versement de l'indemnité panier ;
  - vouloir bénéficier du versement d'une indemnité de panier et m'engage à ne pas déjeuner au restaurant d'entreprise.

Indemnité de déplacement

- Les horaires de travail ne me permettent pas de prendre les transports en commun et justifient la prise en charge par ma société des frais occasionnés par l'utilisation de mon véhicule personnel pour effectuer le trajet entre mon domicile et mon lieu de travail (dans la limite de 80 Kms A/R).  
En conséquence, j'atteste par la présente, pour cette prise en charge, que **le nombre de kilomètres aller/retour domicile/travail est de : XXXXXXXXXXXX km**  
*(ci-joint la photocopie de la carte grise du véhicule pour le calcul des indemnités kilométriques ainsi qu'un justificatif de domicile valant preuve certaine)*
  
- Les horaires de travail me permettent de prendre les transports en commun et justifient la prise en charge par ma société du financement de l'abonnement aux transports en commun à 100% sur la base de justificatifs-ci joints.

Fait à XXXXXXXXXXXX le XXXXXXXXXXXX

**Signature du salarié :**

