

**ACCORD RELATIF AUX ORGANISATIONS SPECIFIQUES DU TRAVAIL DES SALARIES EN
CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE**

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 SUBAULT Stéphane

La CFE-CGC, représentée par

La CGT, représentée par

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SS. M / mm

SOMMAIRE

Préambule	3
ARTICLE 1 – Champ d’application	4
ARTICLE 2 – Objet de l’accord	4
ARTICLE 3 – Principes Généraux	5
Article 3.1 – Principe d’autonomie dans l’organisation de la gestion du temps des salariés en convention de forfait et volontariat	5
Article 3.2 – Respect des règles portant sur les temps de repos minimum	5
Article 3.3 – Organisations spécifiques et exercice des mandats.....	5
ARTICLE 4 – Les organisations spécifiques du temps de travail des salariés en convention de forfait annuel	6
Article 4.1 – Temps de travail effectué en dehors des heures d’ouverture du site	6
Article 4.2 – L’aménagement de la répartition du travail sur la semaine	6
ARTICLE 5 – Processus social sur des situations impliquant une organisation spécifique	7
ARTICLE 6 – Les contreparties liées à une organisation spécifique du travail des salariés en convention de forfait annuel	8
ARTICLE 7 - Dispositions finales	9
Article 7.1 - Entrée en vigueur et durée de l’accord.....	9
Article 7.2 - Clause de rendez-vous	9
Article 7.3 – Révision	10
Article 7.4 – Dénonciation	10
Article 7.5 - Formalités de dépôt et de publicité	10

Préambule

Le Groupe Thales a simplifié ses structures juridiques en France au 1^{er} 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 les aménagements spécifiques d'organisation du travail du 10 juin 2010.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies afin d'arrêter, dans le cadre du présent accord de substitution, les règles destinées à s'appliquer aux salariés de la société THALES AVS France, disposant d'une convention de forfait annuel (en jours ou en heures), amenés à exercer leurs missions en dehors des heures d'ouverture du site auprès duquel ils sont rattachés ou selon un aménagement particulier sur la semaine.

Par cet accord, les Parties visent à harmoniser les dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux et usages existants ayant trait à ces organisations spécifiques 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, le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur, 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 dont les dispositions ont le même objet.

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.

Le présent accord permet aux salariés en convention de forfait annuel (en jours ou en heures), d'organiser leur temps de travail en dehors des heures d'ouverture de leur site de rattachement pour répondre aux besoins des activités, des missions qui leur sont confiées, de l'organisation du service auquel ils appartiennent ou qu'ils encadrent afin de répondre pleinement aux impératifs de continuité d'activité et de satisfaction clients.

En tout état de cause, les Parties s'attachent à ce que les souplesses organisationnelles permises par le présent accord doivent toujours s'analyser dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

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 disposant d'une convention de forfait annuel (en jours ou en heures).

Par exception, il est expressément convenu que l'accord ne vise pas les salariés détachés sur les sites clients dont l'organisation de travail est propre au détachement. Cette organisation fera l'objet d'un accord collectif spécifique par l'établissement concerné.

Il est par ailleurs précisé que pour les salariés relevant d'un régime horaire, les mesures visant à encadrer et compenser les contraintes de présence inhérentes à l'activité, à l'organisation de leur service, à leur fonction, ou à leur poste de travail font l'objet d'un accord propre.

ARTICLE 2 – Objet de l'accord

Pour répondre aux besoins de l'activité, des missions confiées, de l'organisation du service auquel ils appartiennent ou qu'ils encadrent, les salariés en convention de forfait annuel (en jours ou en heures) peuvent être amenés à organiser leur temps de travail en dehors des heures d'ouverture de leur site de rattachement ou selon un aménagement spécifique sur la semaine (du mardi au samedi).

Le présent accord permet de cadrer les situations qui impliqueraient une organisation spécifique du travail pour ces salariés par la mise en place d'un processus d'information et consultation préalable des instances représentatives du personnel, et prévoit les contreparties associées.

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.

ARTICLE 3 – Principes Généraux

Article 3.1 – Principe d'autonomie dans l'organisation de la gestion du temps des salariés en convention de forfait et volontariat

Pour rappel, l'autonomie dans l'organisation de la gestion du temps des salariés en convention de forfait consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume journalier de son temps de travail et la répartition journalière de ce temps en cohérence avec ses missions, le niveau de ses responsabilités et ses obligations professionnelles.

Sans mettre en cause le régime forfaitaire annuel dont il relève, il est convenu que l'accord préalable du salarié est requis avant toute affectation à la réalisation ou à la participation d'un projet ou d'un évènement qui impliqueraient l'exécution de ses missions pour tout ou partie en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement.

Il sera proposé aux salariés dont l'exécution des fonctions les amène à travailler de manière structurelle, ou conjoncturelle supérieure à 6 mois, dans le cadre d'une organisation de travail spécifique de suivre le régime horaire applicable aux salariés Mensuels (et à compter du 1^{er} janvier 2024, aux salariés dont l'emploi relève des groupes A à E selon la nouvelle classification de la convention collective de la Métallurgie du 7 janvier 2022) au sein de la société, et ce, pour toute la durée de leur activité sur le dispositif d'organisation du travail mis en place.

Article 3.2 – Respect des règles portant sur 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 temps de repos minimum, au droit à jour de repos et congés payés, ainsi qu'à la qualité de vie au travail afin de garantir un juste équilibre entre les temps de vie personnelle et professionnelle.

Lorsque le temps de travail est organisé, sur tout ou partie, en dehors des heures d'ouverture du site, les salariés en convention de forfait annuel bénéficieront d'un repos quotidien porté à 12 heures. Par ailleurs, l'amplitude maximale de la journée de travail est portée à 10 heures.

Dans ce cadre, les responsables hiérarchiques porteront une vigilance particulière à l'organisation effective du travail pour la réalisation des missions et à la charge de travail des salariés en convention de forfait annuel.

En tout état de cause, et le cas échéant, des mesures devront être mises en place en cas de situation de travail isolé.

Article 3.3 – Organisations spécifiques et exercice des mandats

Du fait de l'autonomie dont ils disposent dans la gestion de leur emploi du temps, les salariés exerçant un mandat représentatif ou syndical pourront librement adapter leur horaire d'arrivée et de sortie pour l'exercice de leur mandat.

Ils s'attacheront à ce titre au respect des durées minimales de repos rappelées au précédent article.

ARTICLE 4 – Les organisations spécifiques du temps de travail des salariés en convention de forfait annuel

Pour répondre aux besoins de l'activité, des missions confiées, de l'organisation du service auquel ils appartiennent ou qu'ils encadrent, et sans mettre en cause l'autonomie dont ils disposent dans la gestion de leur emploi du temps, les salariés en convention de forfait annuel peuvent être amenés à :

- organiser leur temps de travail en dehors des heures d'ouverture du site auquel ils sont rattachés, et notamment de nuit (article 4.1) ;
- aménager la répartition des jours de travail sur la semaine (article 4.2).

Article 4.1 – Temps de travail effectué en dehors des heures d'ouverture du site

Par principe, les salariés disposant d'une convention individuelle de forfait doivent organiser leur temps de travail dans le cadre des heures d'ouverture du site auquel ils sont rattachés.

Certaines situations peuvent toutefois justifier que ces salariés exécutent leur mission, pour toute ou partie, avant l'ouverture ou après la fermeture du site auquel ils sont rattachés.

Cas du travail de nuit

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

L'amplitude de travail ne pourra excéder 8h en cas d'organisation spécifique du travail qui implique l'exécution des missions pour tout ou partie sur la plage horaire de nuit.

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.

Un salarié en convention de forfait annuel ne pourra exécuter ses fonctions toute ou partie sur une plage horaire de nuit de manière structurelle.

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

Les jours de travail sont normalement répartis sur 5 jours, 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 d'un département 6 jours par semaine, en conservant le principe de la répartition des jours de travail sur 5 jours maximum, à savoir :

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

Les salariés disposant d'une convention de forfait annuel, intégrés à ou encadrant ces services ou ces départements, pourront être concernés par la mise en place de cette organisation.

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).

ARTICLE 5 – Processus social sur des situations impliquant une organisation spécifique

Le CSE sera informé et consulté préalablement sur les projets ou événements impliquant une organisation spécifique du temps de travail pour le personnel disposant d'une convention de forfait annuel.

La consultation du CSE devra intervenir au plus tard 15 jours avant toute mise en place effective de l'organisation envisagée.

Afin que l'instance soit consultée en toute connaissance de cause, les informations suivantes seront communiquées à ses membres:

- Contexte, enjeux du projet ou événement impliquant la réalisation des missions selon une organisation spécifique ;
- Jalons de l'affaire concernée, le cas échéant ;
- Capacités de production ou matériel engagés (charges / capacités) ;
- Type d'organisation mise en œuvre ;
- Nombre de salariés, les postes occupés et leur statut sur des périmètres concernés ;
- Durée de mise en œuvre;
- Autres actions engagées ou envisagées pour permettre la tenue de ces jalons et afin d'éviter la récurrence de la situation, le cas échéant ;
- Mesures prises en lien avec les conditions de travail.

Le CSE sera informé des éventuelles prolongations de la durée de mise en place de l'organisation spécifique 15 jours avant le terme initialement retenu.

La CSSCT ou, le cas échéant la Commission locale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail sera également informée sur l'organisation et plus particulièrement sur les mesures portant sur les conditions de travail liées au projet ou événement impliquant cette organisation. Les informations transmises aux membres du CSE lui seront dans le même temps communiquées.

Ces situations seront par ailleurs présentées en CSE dans le cadre d'un bilan de la période écoulée afin, notamment, que l'instance puisse proposer d'éventuelles actions de correction.

Enfin, le médecin du travail sera également informé de tout projet ou événement impliquant le recours à une organisation spécifique de travail.

Par ailleurs, la liste des salariés appelés à intervenir sur la plage horaire de 21 heures à 6 heures sera transmise au Médecin du travail qui considèrera ces salariés dans le cadre de leur suivi médical.

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 le recours une organisation spécifique. Une réunion extraordinaire du CSE sera organisée sous 8 jours à compter de la mise en place de l'organisation pour traiter le point. 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.

Cas du recours à une organisation spécifique du travail de courte durée (inférieure à 5 jours)

Le CSE sera informé, préalablement, par tout moyen sur les opérations ponctuelles impliquant le recours à une organisation spécifique de très courte durée (inférieur à 5 jours). 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, lors de la réunion ordinaire suivante du CSE.

ARTICLE 6 – Les contreparties liées à une organisation spécifique du travail des salariés en convention de forfait annuel

Les projets ou événements qui impliquent l'exécution des missions selon une organisation spécifique, à savoir, en dehors des heures d'ouverture du site ou sur une répartition des jours de travail du mardi au samedi feront l'objet de contreparties.

Ces contreparties constituent un avantage de sujétions lié aux contraintes effectivement engendrées du fait de cette organisation spécifique.

- Prime pour l'exercice des fonctions en dehors des heures d'ouverture du site

Une prime correspondant à 95 MG sera versée chaque mois selon les modalités de calcul suivantes :

$$\frac{\text{Montant mensuel de la prime (95MG)}}{\text{Nombre moyen de jours ouvrés mensuels (21,67 jours)}} \times \text{Nombre de jours impliquant l'exercice des fonctions en dehors des heures d'ouverture du site}$$

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

Si l'organisation spécifique implique l'exécution des missions sur la plage de 22 heures à 5 heures d'une durée équivalente à :

- une demi-journée (inférieur à 4 heures), une majoration de 10% du salaire journalier sera accordée ;
- une journée (supérieur à 4 heures), une majoration de 20% du salaire journalier sera accordée.

- Prime pour l'aménagement de la répartition du travail

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

- L'indemnité de restauration

Lorsque l'organisation spécifique du travail ne permet pas d'accéder au restaurant d'entreprise, le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire équivalente au montant de la prime de panier fixée par la convention collective de la métallurgie.

- 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'une organisation du temps de travail impliquant l'exercice des fonctions en dehors des heures d'ouverture du site, ne rendant pas possible le recours aux transports en commun, la société prendra en charge les frais occasionnés par le salarié relatif à l'utilisation de son véhicule personnel pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail (annexe 1 – modèle d'attestation du salarié).

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.

ARTICLE 7 - Dispositions finales

Article 7.1 - 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.

Article 7.2 - 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 7.3 – Révision

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

Article 7.4 – Dénonciation

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

Article 7.5 - Formalités de dépôt et de publicité



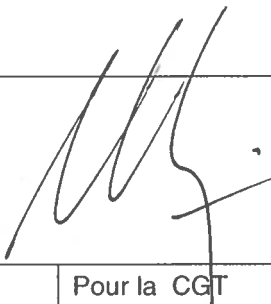
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la société.

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 22 mars 2023

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

ANNEXE 1
ATTESTATION DU SALARIE POUR LE BENEFICE DES INDEMNITES KILOMETRIQUES ET LES
INDEMNITES DE RESTAURATION

Je soussigné(e) XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX - TGI XXXXXX

Déclare que l'exercice de mes fonctions a impliqué d'effectuer mon temps de travail en dehors des heures d'ouverture du site auquel je suis rattaché(e). Cette organisation spécifique

Indemnité de restauration

- ne me permet pas d'accéder au restaurant d'entreprise à ses horaires d'ouverture justifie le bénéfice d'une indemnité de restauration.

Indemnité de déplacement

- ne me permet pas de prendre les transports en commun et justifie 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 et justifie le bénéfice d'une indemnité de déplacement (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 domicile/travail est de : XXXXXXXXXXXX km**

(ci-joint la photocopie de la carte grise du véhicule pour le calcul des indemnités kilométriques ainsi que d'un justificatif de domicile valant preuve certaine)

Fait à XXXXXXXXXXXX le XXXXXXXXXXXX

Signature du salarié :

