ACCORD RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL ET SES MODALITES DE DECOMPTE AU SEIN 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 :

- La CFDT, représentée par Monsieur Stéphane JUBAULT ;
- La CFE-CGC, représentée par Madame Marie-Hélène MIERMONT ; pour Coralie ÉTÉVÉ
- La CGT, représentée par Monsieur Guillaume SMIETANSKI.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

S.S.
CE

SOMMAIRE

Préambule 4

TITRE 1 – Dispositions générales 5

Article 1 – Champ d'application 5

Article 2 – Objet de l'accord 5

Article 3 – Les modalités de décompte du temps de travail au sein de la société 6

TITRE 2 – Principes généraux sur la durée du travail 7

Article 4 – La durée du travail et le temps de travail effectif 7

Article 4.1 – Durée du travail de référence 7

Article 4.2 – Détermination du temps de travail effectif 7

Art 4.2.1 - Notion de temps de travail effectif 7

Art 4.2.2 – Situations spécifiques assimilées à du temps de travail effectif 7

Art 4.2.3 – Absences assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de repos (JRTT) et du décompte des heures supplémentaires 8

Article 5 – Les durées maximales de travail effectif et les temps de repos minimum 8

Article 5. 1 – Durées maximales de travail effectif 8

Art 5.1.1. – Durée quotidienne maximale 8

Art 5.1.2. – Durées maximales hebdomadaires 9

Article 5.2 – Temps de repos minimum 9

Art 5.2.1. – Temps de repos quotidien 9

Art 5.2.2. – Temps de repos hebdomadaire 9

Art 5.2.3. – Temps de pause méridien 9

TITRE 3 – Aménagement de la durée du travail sur l'année permettant l'octroi de jours de réduction de temps de travail (JRTT) 9

Article 6 – Durée du travail selon un cadre annuel 9

Article 7 – Répartition annuelle du temps de travail permettant l'octroi de jour de repos (JRTT) 10

Article 7.1 – Annualisation du temps de travail et référence hebdomadaire 10

Article 7.2 – Modalités d'acquisition des JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence 10

Article 7.3 – Modalités de répartition et de prises des JRTT 11

Article 7.4 – Cas particulier de l'horaire hebdomadaire de référence en cas de recours aux modes d'organisation atypiques du travail 11

Article 8 – Lissage de la rémunération 12

Article 9 – Traitement des absences 12

Article 10 – Le traitement des entrées et sorties en cours de période 13

Article 11 – Annualisation du temps de travail des salariés à temps partiel 13

TITRE 4 – Conventions de forfait en heures 13

Article 12 – Organisation du temps de travail selon l'établissement d'une convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures 13

Article 13 – Organisation du temps de travail selon l'établissement d'une convention individuelle de forfait annuel en heures 14

TITRE 5 – Répartition hebdomadaire, décompte et maîtrise de la gestion du temps de travail 16

Article 14 – Horaires d'ouverture des sites 16

Article 15 – La répartition de la durée du travail sur la semaine 16

CÉ GS

Article 16 – Les horaires de travail 16
Article 16.1 – Horaires variables 16
Article 16.2 – Compteur de temps 18
Article 16-3 Particularité du décompte du temps de travail pour les salariés en convention individuelle de forfait en heures 20
Article 17 – Maîtrise de la gestion du temps de travail 22
Article 17.1 – Procédure de régularisation des « HNA » 22
Article 17.2 – Suivi des sorties tardives 22

TITRE 6 – Dispositifs répondant aux variations de la charge 23
Article 18 – Recours aux heures supplémentaires 23
Article 18.1 – Déclenchement des heures supplémentaires 23
Article 18.2 – Organisation des heures supplémentaires 23
Article 18.3 – Contreparties aux heures supplémentaires 24
Article 18.4 – Contingent annuel des heures supplémentaires 24
Article 18.5 – Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) 24
Article 18.6 – Processus social 24
Article 19 – Aménagement de l'horaire hebdomadaire de référence selon les variations de charges 25
Article 19.1 - Périmètre, durée du recours et amplitude de variation 25
Article 19.2 - Répartition et décompte du temps de travail en cas d'aménagement de l'horaire hebdomadaire 25
Article 19.3 - Mise en œuvre, processus social et information des salariés 26
Article 20 – Limitation du nombre de vendredi après-midi mobilisables 26

TITRE 7 – Gestion des congés payés 27
Article 21 – Les congés payés 27
Article 21-1 - Décompte des congés payés 27
Article 21 -2 – Période de prise des congés 27
Article 21-3 - Modalités de prise des congés payés 27
Article 22 – Journée de solidarité 28

TITRE 8 - Dispositions transitoires et finales 28
Article 23 - Suivi de l'organisation du temps de travail 28
Article 24 - Durée de l'accord et clause de rendez-vous 28
Article 25 - Entrée en vigueur et dispositions transitoires 29
Article 26 – Révision 30
Article 27 - Formalités de dépôt et de publicité 30

ANNEXE 1 : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence 31
ANNEXE 2 : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence pour l'année 2024 sur le périmètre des sites relevant des ex sociétés TAV TLCD et TTS 32
ANNEXE 2 bis : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence pour l'année 2025 sur le périmètre des sites relevant de l'ex société TED 33
ANNEXE 3 : Fonctionnement du compteur de gestion du temps 34
ANNEXE 4 : Décompte du temps de travail en cas d'aménagement de l'horaire hebdomadaire selon les variations de charges 36
ANNEXE 5 : Accords dont l'application des dispositions est maintenue dans l'attente de la date d'application des mesures du présent accord 37

S.S. M
CE

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.

Par ailleurs, dans la même période, le Groupe THALES a engagé une négociation sur le temps et l'organisation du travail dans le cadre de laquelle les parties sont convenues notamment :

- ⇨ De fixer un corpus commun visant à définir la notion de temps de travail effectif et les principes généraux liées à la durée du travail, à assurer du suivi de la charge de travail des salariés et à mettre en place des mesures pour l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, rappelant en particulier, le droit et le devoir à la déconnexion ;
- ⇨ D'arrêter les dispositions directement applicables au personnel des entités du groupe appartenant à la classification conventionnelle actuelle des « ingénieurs et cadres » - soit à compter du 1er janvier 2024, date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification de la métallurgie, aux salariés dont l'emploi relèvera des groupes F à I.
- ⇨ De renvoyer à la négociation locale l'organisation de la durée du travail des salariés « mensuels », soit à compter du 1er janvier 2024, date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification de la métallurgie, aux salariés dont l'emploi relèvera des groupes A à E à compter du 1er janvier 2024.

Après avoir dressé un état des lieux des règles appliquées au sein des différentes anciennes entités, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies, au cours de plusieurs mois de négociations afin d'arrêter les dispositions relatives à la durée et aux modalités de décompte du temps de travail au sein de la société THALES AVS France dans le cadre du présent accord de substitution.

Dans le cadre de leurs discussions, la Direction a fait valoir l'importance de renforcer l'organisation du travail en collectif et de concentrer l'effort collectif en élargissant les plages de travail commune pour le bon déroulement des activités et des projets transverses.

Par cet accord, les parties ont ainsi entendu définir un modèle unique et novateur, en prenant soin de tenir compte tant des impératifs opérationnels, comme garants des engagements clients, que de la nécessaire recherche de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des salariés comme étant les principaux acteurs de la pérennité de l'activité.

En ce qu'il fixe un cadre exclusif et complémentaire aux dispositions de l'accord Groupe portant sur le temps et l'organisation du travail du 20 novembre 2023, les dispositions prévues par le présent accord se substituent 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.

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

CE

TITRE 1 – Dispositions générales

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société THALES AVS France dont le temps de travail est décompté en heures.

Il s'applique quelle que soit la nature du contrat de travail, à l'exception du personnel relevant d'un statut spécifique propre à savoir :

- Les salariés en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, ou tout dispositif similaire qui s'y substituerait) ;
- Les salariés détachés à l'étranger qui, pendant le temps de leur mission, sont soumis, en ce qui concerne le temps de travail à la législation du pays d'accueil, sous réserve du respect des dispositions légales françaises relatives aux durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire et au temps de repos minimal quotidien et hebdomadaire.

Le présent accord n'est pas applicable au personnel en convention individuelle de forfait annuel en jours.

Pour rappel, une convention individuelle de forfait annuel en jours est proposée au personnel dont l'emploi relève des groupes F à I en application et selon les modalités prévues par l'accord Groupe THALES relatif au temps et à l'organisation du temps de travail du 15 novembre 2023.

Compte tenu de leur statut, le personnel Cadre Dirigeant au sens de l'article L.3111-2 du code du travail est par définition exclu du champ d'application de l'accord.

Enfin, le présent accord est applicable au personnel intérimaire mis à disposition au sein de la société THALES AVS France.

Article 2 – Objet de l'accord

Au préalable les parties tiennent à rappeler, dans le présent accord, les différentes organisations de la durée du travail applicables au personnel de la société Thales AVS France.

Dans ce cadre, et pour ce qui concerne les modalités de décompte du temps de travail en heures, le présent accord :

- ⇨ Rappelle les principes généraux relevant :
  - ⇨ du décompte du temps de travail effectif ;
  - ⇨ du respect des durées maximales de travail et du temps de repos minimum ;
- ⇨ Détermine la durée du travail applicable et ses différentes modalités de décompte sur l'année ;
- ⇨ Définit un aménagement du temps de travail sur l'année et fixe l'horaire collectif hebdomadaire de référence permettant l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- ⇨ Fixe un cadre pour la définition des horaires applicables au sein des différents sites ;

S.S. CE M

- ⇨ Prévoit des dispositifs répondant aux variations de la charge ;
- ⇨ Définit les modalités de suivi et de contrôle du temps de travail.

Les modes d'organisations du temps de travail particuliers tels que les modes d'organisations de travail atypiques, le recours à l'astreinte ou le travail un jour habituellement non travaillé sont régis par des accords spécifiques.

Article 3 – Les modalités de décompte du temps de travail au sein de la société

Au vu de la diversité des activités et des besoins opérationnels, quatre modalités de décompte du temps de travail peuvent être identifiées comme organisation de « référence » applicables au sein de la société THALES AVS France.

Pour chaque population visée, l'organisation du temps du travail suivante est applicable :

- ⇨ **L'annualisation du temps de travail permettant l'acquisition de JRTT** (cf. TITRE 3) qui est l'aménagement du temps de travail de référence applicable :
  - ⇨ par principe aux salariés dont l'emploi relève des groupes A à E de la nouvelle classification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.
  - ⇨ par exception, aux salariés dont l'emploi relève des groupes F à I, et notamment du groupe F classe 11 de la nouvelle classification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, qui ne disposeraient pas d'une convention de forfait.

- ⇨ **La convention individuelle de forfait annuel en jours** (en application du chapitre III de l'accord Groupe THALES sur la durée et l'organisation du travail du 20 novembre 2023) qui est le mode de décompte du temps de travail de référence applicable aux salariés Cadres :
  - ⇨ qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
  - ⇨ qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

  Les conventions individuelles de forfait sont ainsi proposées aux salariés dont l'emploi relève des groupes F (à compter de 12 mois d'ancienneté pour les cadres débutants relevant du groupe F classe 11, sous réserve de la validation de la hiérarchie formalisant l'autonomie qui leur est reconnue dans l'organisation de leur travail) à I de la nouvelle classification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

- ⇨ **La convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures** (cf. TITRE 4) qui est le mode de décompte du temps de travail de référence proposé au personnel relevant du groupe d'emploi F classe 11, dont l'autonomie dans la gestion de leur emploi du temps n'est pas établie ou au personnel relevant des groupes d'emploi de A à E dont les fonctions justifient un temps de travail « étendu ».
  Il sera proposé aux salariés cadres relevant des groupes d'emploi de F à I dont la nature des fonctions les conduit à suivre les horaires des équipes qu'ils encadrent.

- ⇨ **Le décompte de la durée du travail sur la semaine** (en application de l'article 15.1.1 de l'accord Groupe THALES sur la durée et l'organisation du travail du 20 novembre 2023) qui est

5.7 C6

l'aménagement du temps de travail de référence applicable aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.
Ces salariés répartissent leur temps de travail entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement dont ils dépendent, selon un planning identifiant les périodes en formation « scolaire » et de travail en entreprise. Ils ne sont pas soumis à l'aménagement du temps de travail annualisé défini précédemment. Leur temps de travail en entreprise complète le temps de formation « scolaire » dans la limite de 35 heures hebdomadaire.
Les stagiaires se verront également appliquer une durée du travail hebdomadaire de 35 heures.

TITRE 2 – Principes généraux sur la durée du travail

Article 4 – La durée du travail et le temps de travail effectif

Article 4.1 – Durée du travail de référence

La durée de travail hebdomadaire applicable aux salariés à temps plein est fixée à **34,65 heures.**

Article 4.2 – Détermination du temps de travail effectif

Art 4.2.1 - Notion de temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cette définition légale sert de référence pour le décompte de la durée du travail de référence, et plus particulièrement pour le calcul des durées maximales de travail.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses ne constituent pas du temps de travail effectif dans la mesure où les conditions de l'article L.3121-1 du Code du travail ne sont pas réunies.

Art 4.2.2 – Situations spécifiques assimilées à du temps de travail effectif

Certaines situations spécifiques, limitativement énumérées et identifiées, sont reconnues comme temps de travail effectif intégrant le décompte de la durée du travail.

Ainsi, sont considérés comme temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail :

- les **temps de formation** à l'initiative de l'employeur ainsi que les temps de formation syndicale sont assimilés à du temps de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions légales ;
- les **temps d'habillage et de déshabillage,** sont considérés comme temps de travail effectif ;
- les **temps de déplacement professionnel** entre deux lieux de travail.

S.S M
CE

En revanche, il est rappelé que le temps de déplacement professionnel du domicile du salarié pour se rendre sur un lieu d'exécution du travail ne constitue pas du temps de travail effectif. Dans le cadre d'une mission professionnelle, la part du temps de déplacement du domicile du salarié au lieu de mission coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne toutefois aucune perte de salaire.

Art 4.2.3 – Absences assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de repos (JRTT) et du décompte des heures supplémentaires

- Concernant l'acquisition des jours de réduction du temps de travail (JRTT)

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif sont par principe décomptées des droits annuels à JRTT, proportionnellement à la durée de l'absence.

Toutefois, les périodes de congés, qu'ils soient légaux ou conventionnels, les jours fériés chômés, les repos compensateurs ou les contreparties obligatoires en repos ainsi que les jours conventionnels individuels, qui ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif au sens de l'article 4.2.1, ainsi que les absences pour maladie et les absences au titre d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle sont néanmoins pris en compte pour l'acquisition des JRTT sur l'année considérée.

- Concernant le décompte des heures supplémentaires

Les absences ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif au sens de l'article 4.2.1 et devront être neutralisées pour le décompte hebdomadaire des heures supplémentaires.

Il est toutefois expressément prévu que les absences au titre de la prise de JRTT, de congés payés, de jours légaux ou conventionnels pour événement familial[1] et au titre des jours fériés chômés, une semaine au cours de laquelle des heures supplémentaires sont demandées, seront valorisées comme des jours travaillés (sur la base d'une journée théorique de travail) pour le décompte des heures supplémentaires.

Article 5 – Les durées maximales de travail effectif et les temps de repos minimum

Article 5. 1 – Durées maximales de travail effectif

Art 5.1.1. – Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations prévues par des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, et notamment en cas d'intervention d'astreinte, et après consultation du CSE, cette durée maximale de travail effectif par salarié peut être dépassée sans que ce dépassement n'ait pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

[1] Cf. art 6 de l'accord Groupe sur les Dispositions sociales du 13 juin 2022

Art 5.1.2. – Durées maximales hebdomadaires

La durée hebdomadaire de travail effectif par salarié ne peut excéder 48 heures, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Tout dépassement sera soumis au respect des dispositions légales et règlementaires applicables.

Article 5.2 – Temps de repos minimum

Art 5.2.1. – Temps de repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien, entre deux journées de travail, d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par des dispositions légales et réglementaires applicables.

Art 5.2.2. – Temps de repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 12 heures consécutives de repos quotidien, soit à 36 heures consécutives de repos par semaine.

Sauf dérogations prévues par des dispositions légales et réglementaires applicables, le repos hebdomadaire inclut le dimanche.

Art 5.2.3. – Temps de pause méridien

La pause déjeuner quotidienne est obligatoire pour tous les salariés, sauf dans les cas d'une absence en ½ journée.
Elle doit permettre la prise d'une pause d'une durée minimale de 30 minutes après une période de travail de 6 heures maximum.

TITRE 3 – Aménagement de la durée du travail sur l'année permettant l'octroi de jours de réduction de temps de travail (JRTT)

Article 6 – Durée du travail selon un cadre annuel

La durée du travail définie à l'article 4.1, est répartie en moyenne sur l'année civile.

Appréciée dans un cadre annuel, la durée du travail est fixée à **1559 heures annuelles** de travail effectif.

La période de référence pour le calcul de la durée du travail annualisée est fixée du 1er janvier au 31 décembre de l'année.

D.S.
CE

Article 7 – Répartition annuelle du temps de travail permettant l'octroi de jour de repos (JRTT)

Article 7.1 – Annualisation du temps de travail et référence hebdomadaire

Les parties s'attachent à conserver le principe de l'octroi de jours de repos dans le cadre d'un aménagement du temps de travail annualisé, tout en conciliant cet objectif avec les activités de l'entreprise.

Ainsi, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures (à l'exception du personnel relevant d'un statut propre spécifié à l'article 1 du présent accord), un horaire hebdomadaire de référence supérieur à la durée du travail de référence de 34,65 heures est établi afin que les heures accomplies dans cette limite et au-delà de 34,65 heures permettent d'acquérir des droits à repos dits « JRTT ».

Cet horaire hebdomadaire de référence est fixé à **36,95 heures**.

A noter, cet horaire hebdomadaire de référence pourra faire l'objet d'un aménagement en cas de variation de charges selon les modalités prévues à l'article 19 du présent accord.

A titre d'exception, l'article 7.4 précise des horaires hebdomadaires de référence spécifiques applicables dans le cadre d'une organisation de travail atypique en horaire de travail en continu (type 1x8 ; 2x8 ; 3X8).

Article 7.2 – Modalités d'acquisition des JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence

La détermination du nombre de JRTT est fonction du nombre de jours ouvrés sur l'année et de l'horaire hebdomadaire de référence applicable.

Le nombre de JRTT est ainsi déterminé chaque fin d'année N pour l'année N+1.

Pour une année civile, un calendrier théorique de travail est établi considérant les jours par principe non travaillés à savoir, les samedis et les dimanches, les 5 semaines de congés payés, les 2 jours de substitution aux congés de fractionnement[2] et les jours fériés tombant un jour ouvré de l'année considérée.

Il en résulte alors un certain nombre de jours potentiellement travaillés sur l'année (base 34,65h).

Le nombre de JRTT est obtenu en faisant la différence entre l'horaire hebdomadaire de référence (soit 36,95h) et la durée du travail de référence de travail (34,65h) rapporté à l'horaire hebdomadaire de référence (soit 36,95h) puis multiplié par le nombre de jours potentiellement travaillé sur l'année.

Le résultat est arrondi à la demi-unité pour déterminer le nombre de JRTT théorique annuel, et en conséquence, pour déterminer le nombre de jours travaillés.

Le nombre de JRTT ainsi calculé ne pourra en tout état de cause être inférieur à 14 jours.

[2] Défini à l'article 4.1 de l'accord Groupe portant sur les Dispositions sociales

Les modalités de calcul des droits à JRTT sont illustrées en annexe du présent accord.

Annexe 1 : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence

Ce nombre de JRTT théoriques est crédité dans les compteurs de temps des salariés en début d'année sans pour autant être définitivement acquis.

En effet, sauf absences assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des JRTT définies à l'article 4.2.3, les absences sont décomptées des droits annuels à JRTT, proportionnellement à leur durée.

Les droits à JRTT, notamment lorsqu'ils sont recalculés en cours de période, seront visibles sur l'outil dédié.

Article 7.3 – Modalités de répartition et de prises des JRTT

Les JRTT sont pris, tout au long de l'année, à l'initiative des salariés après information et sur acceptation du responsable hiérarchique.

Les JRTT pourront être pris :

- en demi-journée du lundi au jeudi, et dans la limite de deux demi-journées le vendredi ;
- en journée du lundi au vendredi.

Toutes demandes devront être formulées de manière à s'assurer d'une réponse du responsable hiérarchique dans les conditions suivantes :

Absence	Délai de réponse hiérarchie à compter de la réception de la demande
≤1 jour	24 heures, soit 1 jour ouvré
≥ à 2 jours et ≤ à 5 jours	48 heures, soit 2 jours ouvrés
> à 5 jours	2 semaines

A l'issue de ces délais, sous réserve que le responsable hiérarchique ait eu la possibilité d'apporter une réponse, la demande sera considérée comme validée à défaut de réponse.

Les JRTT devront être pris au plus tard au 31 décembre de l'année en cours. Ils ne pourront être ni reportés ni indemnisés.

Pour s'assurer de la prise effective de ces jours, une relance est adressée à l'ensemble des salariés au début du dernier trimestre chaque année.

Article 7.4 – Cas particulier de l'horaire hebdomadaire de référence en cas de recours aux modes d'organisation atypiques du travail

L'horaire hebdomadaire de référence doit s'adapter notamment aux impératifs d'utilisation optimale des équipements ou autres besoins opérationnels.

S. S.
CE

Par conséquent, les parties conviennent que dans le cadre d'un aménagement d'horaires de travail en continu dits « horaires en équipes » ou « horaires décalés », des horaires hebdomadaires propres à chaque site soient retenus.

A ce titre, à défaut d'accord d'établissement spécifique, l'horaire hebdomadaire applicable aux salariés affectés à un aménagement de leur horaire en continu est défini selon leur site de rattachement comme suit :

Site de rattachement contractuel	Horaire hebdomadaire de référence applicable	Nombre minimal de JRTT
Bordeaux	37,84h	19 JRTT
Chatellerault la Brelandière	37,84h	19 JRTT
Chatellerault CSC	37,84h	19 JRTT
Cergy	36,95h	14 JRTT
Moirans LCD	36,95h	14 JRTT
Moirans RAD	36,95h	14 JRTT
Toulouse	36,95h	14 JRTT
Thonon	37,13h	15 JRTT
Valence	37,84h	19 JRTT
Vendôme	37,84h	19 JRTT
Vélizy	38,12h	20,5 JRTT

Ainsi, les heures effectuées entre la durée de travail applicable de 34,65 heures et l'horaire hebdomadaire de référence défini ci-dessus permettent d'acquérir et de disposer des « JRTT » selon les modalités prévues à l'article 7.2 et l'article 7.3 du présent accord.

Annexe 1 : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence

A noter, cet horaire hebdomadaire de référence pourra être aménagé par accord d'établissement.

Article 8 – Lissage de la rémunération

Afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière, indépendante de temps de travail réellement effectué, et notamment du fait de la prise irrégulière de jour de récupération de temps de travail (JRTT) ou des souplesses d'organisation permises par le dispositif d'horaires variables, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 34,65 heures, soit 150,15 heures mensuels pour les salariés à temps plein, pour les salariés à temps plein, sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen :

Lorsque des heures supplémentaires sont accomplies au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence, la rémunération correspondante est traitée sur la période de paie considérée.

Article 9 – Traitement des absences

Les absences donnant lieu à indemnisation sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.
Les absences non indemnisées sont retenues en paie selon le nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Article 10 – Le traitement des entrées et sorties en cours de période

Pour les salariés entrant en cours d'année, le début de la période de référence visée à l'article 6 correspond au premier jour de travail.
Pour les salariés quittant la société en cours d'année, la fin de la période de référence visée à l'article 6 correspond au dernier jour travaillé.

En cas d'entrée ou de sortie en cours de mois, le salarié est rémunéré au prorata temporis sur la base du temps réel de travail rapporté au nombre d'heures payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les entrées et les sorties ou tout changement d'horaire hebdomadaire de référence en cours d'année en application de l'article 7.4 du présent accord donnent lieu à une régularisation des droits à JRTT au prorata de chaque période. Le résultat est arrondi à la demi-unité pour déterminer les droits à JRTT.

Article 11 – Annualisation du temps de travail des salariés à temps partiel

L'organisation du temps partiel est basée sur l'horaire hebdomadaire de référence.
A ce titre les salariés à temps partiel bénéficient de JRTT calculés sur la base de leur taux d'activité, et ce, dans les mêmes conditions que les salaires à temps complet.

L'organisation du temps partiel notamment en « temps choisi » sera précisée dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique.

Dans l'attente de la conclusion d'un accord relatif à l'organisation du temps partiel en « temps choisi », et au plus tard jusqu'au 30 juin 2024, pour les salariés disposant d'un avenant à temps partiel en cours d'exécution au jour de la signature du présent accord, il est convenu que les modalités d'organisation de leur temps partiel relèvent des dispositions prévues par les accords collectifs applicables à la date de signature du présent accord.

TITRE 4 – Conventions de forfait en heures

Article 12 – Organisation du temps de travail selon l'établissement d'une convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures

Il pourra être proposé aux salariés relevant du groupe d'emploi F classe 11, dont l'autonomie dans la gestion de leur emploi du temps n'est pas établie et au personnel relevant des groupes d'emploi de A à E dont les fonctions justifient un temps de travail « étendu », une convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures fixée à **40,5 heures**.

Cette convention de forfait peut être proposée aux salariés occupant notamment :

- des fonctions de responsables d'équipe ;
- des postes de techniciens travaillant au sein d'équipes de R&D ;
- des postes de fonctions supports (qualité, achat, supply chain, etc) ;
- des postes d'assistanats de Direction.

35
CE

Toutes situations ou fonctions qui ne seraient pas mentionnées dans la liste ci-dessus feront d'un l'objet d'un examen spécifique.
Ce forfait sera proposé aux salariés concernés par le responsable hiérarchique et validé au préalable par le responsable de la Direction des Ressources humaines du site de rattachement.

Une convention de forfait hebdomadaire en heures sera par ailleurs proposée aux salariés cadres relevant des groupes d'emploi de F à I dont la responsabilité les conduit à travailler de manière structurelle — ou conjoncturelle supérieure à 6 mois — en horaires atypiques (2X8 h, 3X8 h) ou dont le métier impose un horaire fixe et ce, sans baisse de rémunération et pour la durée de leur activité sur ce mode d'organisation du travail.

Dès que les fonctions et/ou les responsabilités de ces salariés le permettront, ces salariés recouvreront le forfait annuel en jours auxquels ils étaient assujettis.

Afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier des droits à repos dits « JRTT », il est expressément prévu entre les parties que le forfait hebdomadaire en heures est établi sur l'horaire hebdomadaire de référence défini à l'article 7.1 du présent accord, à savoir 36,95 heures.

Il est convenu, à titre d'exception, que l'horaire hebdomadaire de référence de 37,84 heures auquel sont soumis les salaires bénéficiant d'une convention hebdomadaire de forfait en heures conclue à la date de signature du présent accord est maintenue pour ces salariés qui seront gérés en « groupe fermé ».

Ainsi, les heures effectuées dans le cadre du forfait entre la durée de travail applicable de 34,65 heures et la limite de l'horaire hebdomadaire de référence permettent d'acquérir et de disposer des « JRTT » selon les modalités prévues à l'article 7.2 et l'article 7.3 du présent accord, étant précisé que, les salariés soumis à une convention de forfait hebdomadaire en jours auront la possibilité de poser ces jours en demi-journée du lundi au vendredi.

Au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence applicable, et dans la limite de 40,5 heures, les heures effectuées constituent des heures supplémentaires structurelles comprises dans le forfait.

La rémunération mensuelle des salariés soumis à une convention de forfait hebdomadaire en heures inclut le paiement de ces heures supplémentaires structurelles réalisées entre l'horaire hebdomadaire de référence et le volume d'heures au forfait au taux majoré prévu à l'article 18.3 du présent accord.

Le lissage de la rémunération, l'impact sur celle-ci des absences, des arrivées et des départs en cours d'exercice sont régis par les dispositions prévues aux articles 8, 9 et 10 du présent accord.

La mise en œuvre de ce forfait fera l'objet d'un avenant au contrat de travail portant exclusivement sur les modalités relatives à la durée du travail et à la rémunération associée.

Article 13 – Organisation du temps de travail selon l'établissement d'une convention individuelle de forfait annuel en heures

Il est admis que les salariés disposant, à la date de signature du présent accord, d'une convention individuelle de forfait annuel en heures, pourront, par exception, la conserver.
Cette population est gérée en « groupe fermé ».

A la date de signature du présent accord, trois forfaits annuels en heures existent au sein de la société, auquel s'ajoute le travail de 7 heures au titre de la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004.

Groupes fermés relatifs forfaits annuels en heures à la date de signature du présent accord				
Site de rattachement contractuel des salariés en poste	**Volume d'heures retenu au forfait annuel en heures appliqué et maintenu au 1er janvier 2024**	**Nombre de jours travaillés sur la période de référence au 1er janvier 2024**	**Durée du travail annuelle de référence appliqué et maintenu au 1er janvier 2024**	**Période de référence appliquée et maintenue au 1er janvier 2024**
Bordeaux	Forfait à 1701 h *(+7h)*	206 jours +1j	1559 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Châtellerault La Brelandière	Forfait à 1701 h *(+7h)*	206 jours +1j	1559 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Châtellerault CSC	Forfait à 1701 h *(+7h)*	206 jours +1j	1559 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Toulouse	Forfait à 1701 h *(+7h)*	206 jours +1j	1559 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Valence	Forfait à 1701 h *(+7h)*	206 jours +1j	1559 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Vendôme	Forfait à 1701 h *(+7h)*	206 jours +1j	1559 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Moirans LCD	Forfait à 1732 h *(+7h)*	210 jours +1j	1575 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Moirans RAD	Forfait à 1680 h *(+7h)*	210 jours +1j	1575 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Thonon	Forfait à 1680 h *(+7h)*	210 jours +1j	1575 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Velizy	Forfait à 1680 h *(+7h)*	210 jours +1j	1575 h	Du 1er janv. au 31 déc. N
Osny	Forfait à 1680 h *(+7h)*	210 jours +1j	1575 h	Du 1er janv. au 31 déc. N

Il est convenu que les conventions individuelles de forfait annuel en heures maintenues selon un de ces forfaits reposent sur les modalités suivantes, à savoir :

Les conventions individuelles de forfait rappellent : le nombre d'heures comprises dans le forfait, la période de référence et la rémunération forfaitaire.

Les salariés disposant d'une convention de forfait annuelle en heures organisent librement leur temps de travail et réalisent leur mission dans le cadre des heures d'ouverture de l'entreprise dans les limites des durées maximales de travail et des temps de repos minimum rappelées aux articles 5.1 et 5.2 du présent accord.

La rémunération mensuelle des salariés soumis à une convention de forfait annuel en heures inclue le paiement des heures supplémentaires réalisées entre la durée annuelle de référence et le volume d'heures au forfait au taux majoré prévu à l'article 18.3 du présent accord.

Le lissage de la rémunération, l'impact sur celle-ci des absences, des arrivées et des départs en cours d'exercice sont régis par les dispositions prévues aux articles 8, 9 et 10 du présent accord.

A compter du 1er janvier 2025, ces salariés pourront, sous réserve d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps et d'en remplir les conditions, opter pour le forfait annuel en jours de référence selon les modalités définies à l'article 6.1.5 de l'accord Groupe THALES sur le temps et l'organisation du travail du 20 novembre 2023.
A défaut, ils conserveront leur convention de forfait annuel en heures selon les modalités applicables au jour de la signature du présent accord.

S.S.
CE

TITRE 5 – Répartition hebdomadaire, décompte et maîtrise de la gestion du temps de travail

Article 14 – Horaires d'ouverture des sites

Chaque Direction d'établissement détermine les heures d'ouverture et de fermeture des sites dont elle est responsable.

L'horaire d'ouverture des sites dans lequel s'établit l'horaire de travail ne peut toutefois pas être fixé avant 7h et après 19h30.

La présence en dehors des plages d'ouverture ne peut être qu'exceptionnelle et rendue nécessaire par des impératifs opérationnels notamment dans le cadre d'interventions d'astreinte, d'organisation de travail en horaires atypiques ou du travail un jour habituellement non travaillé, en application des dispositions conventionnelles, légales ou réglementaires en vigueur.

Toute présence en dehors des plages d'ouverture, limitée à la durée journalière maximale, devra se réaliser dans le respect des durées minimales de repos, quotidienne et hebdomadaire définies à l'article 5 du présent accord.

Une procédure de sorties tardives est par ailleurs définie à l'article 17.2 du présent accord.

Article 15 – La répartition de la durée du travail sur la semaine

La durée du travail est répartie sur une période de 4,5 jours qui s'étend sur la base de la semaine civile, soit du lundi au vendredi, l'après-midi de la journée du vendredi étant par principe non travaillé.

Il est précisé que les absences au titre de congés conventionnels, ne pourront être prises qu'en journée pleine lorsqu'elles sont positionnées le vendredi.

Les salariés disposant d'une convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures (40,5 heures) devront, quant à eux, organiser la répartition hebdomadaire de leur temps de travail du lundi au vendredi, dans le cadre des heures d'ouverture et de fermeture des établissements.

Enfin, afin d'offrir le meilleur service à nos clients et d'optimiser l'utilisation de nos moyens d'étude et de production, des aménagements particuliers peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'aménagement atypique du travail. Celui-ci répond à une répartition du temps de travail qui lui est propre et indépendant des dispositions du présent article.

Article 16 – Les horaires de travail

Article 16.1 – Horaires variables

Pour rappel, les dispositions relatives aux horaires de travail définies ci-après se substituent de plein droit, à la date d'entrée en vigueur de l'accord, à toute autre disposition issue de règlements d'horaires,

d'horaires variables ou d'horaires individualisés établis, par accords ou usages, sur les différents établissements de la société Thales AVS France.

Afin d'apporter aux salariés en décompte horaire de la souplesse pour concilier leur organisation personnelle et professionnelle, le travail est par principe organisé dans le cadre d'horaires variables sur la base des horaires hebdomadaires de référence prévus à l'article 7.1 du présent accord.

Chaque journée de travail est ainsi divisée en deux catégories de période :

- **Les plages variables** du début, du déjeuner et de fin de journée, pendant lesquelles le personnel, tout en tenant compte des contraintes d'activité, arrive ou quitte son poste de travail à l'heure de son choix au cours d'une amplitude horaire définie.
- **Les plages fixes** de travail du matin et de l'après-midi, pendant lesquelles la présence de l'ensemble du personnel est obligatoire sur une amplitude définie. Ces plages permettent d'assurer des temps en communs, prérequis indispensable à l'efficacité collective au sein d'un service.

Tous les salariés soumis à l'un des horaires hebdomadaires de référence prévus à l'article 7.1 du présent accord bénéficient de l'horaire variable, à l'exception :

- des salariés soumis à une convention individuelle de forfait en heures, dont le temps de travail sera décompté et suivi selon des modalités spécifiques prévus à l'article 16.3 article ;
- et des salariés qui relèveraient d'un horaire d'équipe en application de l'accord relatif aux modes d'organisations atypique du travail du 2 février 2023.

Compte tenu des nécessités opérationnelles locales, les horaires de travail seront déterminés par accord d'établissement.

Les parties conviennent toutefois de définir le cadre de mise en place des horaires de travail en retenant les principes suivants :

- ⇨ Les bornes horaires fixées par accord d'établissement devront être adaptées aux nécessités opérationnelles des sites. Ainsi plusieurs programmes d'horaires variables peuvent être retenus au sein d'un même établissement multi-sites.
- ⇨ Pour assurer le bon fonctionnement des services, la plage variable du matin devra être limitée à 1h30min.
- ⇨ Un temps de pause minimal de 30 min devra être pris au cours de la plage variable du déjeuner[3].
- ⇨ La prise d'une pause le matin et l'après-midi est tolérée. En cas de nécessités opérationnelles celles-ci pourront être organisées collectivement par le responsable du service.
- ⇨ En application des plages fixes, le temps de travail quotidien minimal attendu est porté à 5h du lundi au jeudi et à 3h le vendredi.
- ⇨ Par exception, les sites où la densité du trafic est reconnue importante pourront envisager d'élargir d'un quart d'heure la plage d'arrivée du matin dans le cadre de l'accord d'établissement.

[3] La prise d'une pause d'une durée minimale de 30 minutes après une période de travail de 6 heures maximum est obligatoire, notamment le vendredi pour un temps journalier maximal 7 heures.

S.S. CE M

A défaut d'accord collectif d'établissement, les plages d'horaires variables et fixes sont fixées comme suit :

du Lundi au Jeudi

		en centième		en h/min
plage variable du matin	de 7h30 à 9h	1,5 h	soit	1 h 30 min
plage fixe du matin	**de 9h à 12h**	**3 h**	**soit**	**3 h 0 min**
plage variable du midi	de 12h à 14h	2 h	soit	2 h 0 min
plage fixe de l'après midi	**de 14h à 16h**	**2 h**	**soit**	**2 h 0 min**
plage variable de l'après midi	de 16h à 18h	2 h	soit	2 h 0 min
	pause mini	0,5 h	soit	0 h 30 min

	en centième		en h/min
temps journalier théorique	**8,15 h**	soit	8 h 9 min
temps journalier mini dû	5 h	soit	5 h 0 min
temps journalier maxi	10 h	soit	10 h 0 min

Vendredi

		en centième		en h/min
plage variable du matin	de 7h30 à 9h	1,5 h	soit	1 h 30 min
plage fixe du matin	**de 9h à 12h**	**3 h**	**soit**	**3 h 0 min**
plage variable du midi	de 12h à 14h30	2,5 h	soit	2 h 30 min
	pause mini (le cas échéant)	0,5 h	soit	0 h 30 min

	en centième		en h/min
temps journalier théorique	**4,35 h**	soit	4 h 21 min
temps journalier mini dû	3 h	soit	3 h 0 min
temps journalier maxi	6,5 h	soit	6 h 30 min

Article 16.2 – Compteur de temps

Enregistrement du temps de travail

Le décompte et le suivi du temps de travail et du compteur de temps « débit/crédit » est organisé par système d'enregistrement automatique des pointages sur site, dans les outils de gestion du temps de travail placés sur les axes d'accès au site.

Chaque salarié soumis à l'horaire variable doit :

- enregistrer son entrée quel que soit le moment où celle-ci s'effectue lorsqu'il entre sur son lieu de travail;
- enregistrer sa sortie quel que soit le moment où celle-ci s'effectue lorsqu'il quitte son lieu de travail.

Quatre pointages sont *a minima* par conséquent requis pour une journée travaillée :

- 1 pointage d'entrée sur la plage variable du matin ;
- 1 pointage de sortie sur la plage variable du déjeuner ;
- 1 pointage d'entrée sur la plage variable du déjeuner ;
- 1 pointage de sortie sur la plage variable de l'après-midi.

Les salariés doivent respecter les bornes des plages variables pour effectuer les pointages :

- ⇨ Les temps réalisés en dehors des plages autorisées, à savoir avant le début de la plage variable du matin et/ou après la fin de la plage variable de l'après-midi constituent des heures non autorisées (HNA) , également appelées « hors bornes » ;
- ⇨ Le pointage en retard à l'arrivée et/ou le pointage anticipé à la sortie sur plage fixe constituent une période d'absence non rémunérée ;
- ⇨ Tout oubli ou absence de pointage entraîne une anomalie bloquante pour le calcul du temps de travail qui devra être régularisée sur validation du responsable hiérarchique via l'outil de gestion des temps dédié.

En cas de journée travaillée hors site (télétravail, missions professionnelles, formations, absences liées à l'exercice des mandats notamment), la journée de travail est valorisée dans l'outil de gestion des

temps à hauteur du temps journalier théorique, sauf demande de régularisation par le salarié sur l'outil de gestion des temps dédié.

Alimentation du compteur « Débit / crédit »

L'écart entre le temps travaillé (badgé) chaque jour et le temps journalier théorique, défini ci-avant (8,15 heures du lundi au jeudi et 4,35 heures le vendredi), alimente un compteur de temps « débit/crédit » que le salarié peut mobiliser dans le respect des règles prévues par le présent accord.

Les arrivées et sorties sur plage variable permettent de réguler le compteur d'heures hebdomadaires.

Les heures réalisées chaque semaine, en plus ou en moins par rapport au temps journalier théorique sont reportées d'une semaine à l'autre et alimentent le compteur cumulé de « débit/crédit », dans la limite de :

- Débit : -4h
- Crédit : +4h

En cas de dépassement de ces seuils, le temps de travail effectué ou dû constitue des « heures non autorisées » (HNA). Ce temps est enregistré dans des compteurs spécifiques dit de « débordement ».

Une illustration du fonctionnement de l'horaire variable est annexée au présent accord.

Annexe 3 : Décompte du temps de travail et fonctionnement du compteur de temps

Crédit d'heures et heures supplémentaires

Toutes les heures effectuées dans le cadre des plages variables résultent de la gestion individuelle de chaque salarié étant précisé qu'il est interdit d'effectuer des heures au-delà des seuils fixés.
De ce fait, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence génère du crédit d'heures qui ne saurait être considéré comme constitutif d'heures supplémentaires, sauf demande par la hiérarchie.

En cas de recours aux heures supplémentaires, les heures n'entrent pas dans le décompte de l'horaire variable, celles-ci faisant l'objet d'un traitement spécifique.
Le compteur de débit/crédit déjà acquis est gelé et les heures supplémentaires sont appréciées à partir du seuil de référence hebdomadaire du salarié comme prévu à l'article 18 du présent accord.

Utilisation du compteur de débit/crédit

La flexibilité individuelle du temps de travail des salariés s'exerce par principe uniquement sur les plages variables, l'écart entre temps théorique et temps travaillé alimentant le compteur de débit/crédit.

Toutefois, à titre exceptionnel, les salariés peuvent mobiliser leur crédit d'heures pour leur permettre de s'absenter pendant les plages fixes pour les nécessités de leur vie personnelle dans la limite d'1h30min par jour, sur autorisation préalable du responsable.
A titre exceptionnel, sur validation du responsable hiérarchique les éventuels retards justifiés par le salarié pourront être régularisés sur crédit d'heures.

S.S.
CE

Les salariés dont il a été constaté l'utilisation systématique du crédit d'heures sur plage fixe chaque mercredi après-midi sur la période de septembre à décembre 2023 pourront, à titre dérogatoire, maintenir cette pratique.
Par ailleurs, les salariés justifiant de contraintes familiales spécifiques, ne relevant pas de convenance personnelle (exemples : statut de proche aidant, salarié ayant à sa charge un enfant handicapé) pourront également utiliser leur crédit d'heures sur plage fixe du mercredi après-midi.

Les demandes d'autorisation d'absence sur plage fixe sont transmises au responsable hiérarchique pour validation via l'outil de gestion des absences.
Le compteur de débit/crédit sera alimenté par l'écart entre le temps réellement travaillé auquel s'ajoute le crédit d'heure utilisé ce jour-là et le temps théorique.

Traitement des jours d'absences

Les absences décomptées en jours, indemnisées ou non, sont valorisées dans l'outil de gestion des temps à hauteur du temps journalier théorique.
La valeur de ces jours d'absence est ainsi neutralisée pour le décompte du temps de travail et sans d'impact sur le compteur de débit/crédit.

S'agissant des JRTT, ceux-ci correspondant à une récupération en heures calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence (écart entre durée du travail et horaire hebdomadaire), les absences en jours à ce titre sont valorisées à hauteur d'une valeur journalière moyenne correspondant à l'horaire hebdomadaire de référence rapporté aux cinq jours ouvrés de la semaine.

Une illustration du traitement des absences est annexée au présent accords.

Annexe 3 : Fonctionnement du compteur de gestion des temps

Solde du compteur de débit/crédit

En cas de départ du salarié ou dans le cadre d'une mutation, le salarié est tenu de régulariser le crédit/débit d'heures avant son départ effectif. En cas de régularisation partielle, le débit fait l'objet d'une retenue sur salaire et le crédit d'heures sera payé.

Article 16-3 Particularité du décompte du temps de travail pour les salariés en convention individuelle de forfait en heures

Il est reconnu aux salariés relevant d'une convention individuelle de forfait mentionnée au titre 4 du présent accord une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires.

A ce titre, les bornes des plages variables retenues ne seront pas opposables à ces salariés.

Cette latitude ne dispensant pas l'employeur d'assurer le décompte et suivi de leur temps de travail, celui-ci sera organisé par le système d'enregistrement des badgeages dans les outils de gestion du temps de travail placés sur les axes d'accès au site.

Quatre pointages, a minima, sont par conséquent requis pour une journée de travail :
- 1 pointage d'entrée lors de la prise de poste du matin ;
- 1 pointage de sortie lorsque le salarié quitte son poste pour sa pause méridienne ;
- 1 pointage d'entrée lors de la prise de poste d'après-midi ;

- 1 pointage de sortie lorsque le salarié quitte son poste en fin de journée.

Un temps de pause minimal de 30 min devra être pris au cours de la plage variable du déjeuner.

En cas de journée travaillée hors site (télétravail, missions professionnelles, formations, absences liées à l'exercice des mandats notamment), la journée de travail est valorisée dans l'outil de gestion des temps à hauteur du temps journalier théorique, sauf demande de régularisation par le salarié sur l'outil de gestion des temps dédié.

Il est précisé que le temps journalier théorique correspond à l'horaire hebdomadaire forfaitaire attendu, soit 40,5 heures rapporté aux jours ouvrés de la semaine (5).

Report des heures

La flexibilité individuelle du temps de travail des salariés en convention de forfait hebdomadaire en heures s'exerce sur les plages d'ouverture de l'établissement.

Les heures réalisées chaque semaine, en plus ou en moins par rapport au temps hebdomadaire forfaitaire attendu alimentent un compteur cumulé de « débit/crédit » et sont reportées d'une semaine à l'autre dans la limite de :

- Débit : -4h
- Crédit : +4h

En cas de dépassement de ces seuils, le temps de travail effectué ou dû constitue des « heures non autorisées » (HNA). Ce temps est enregistré dans des compteurs spécifiques dit de « débordement ».

Les heures effectuées au-delà du temps hebdomadaire forfaitaire générant du crédit d'heures ne saurait être considéré comme constitutif d'heures supplémentaires, sauf demande par la hiérarchie.

Traitement des jours d'absences

Les absences décomptées en jours, indemnisées ou non, sont valorisées dans l'outil de gestion des temps à hauteur du temps journalier théorique.
La valeur de ces jours d'absence est ainsi neutralisée pour le décompte du temps de travail et sans d'impact sur le compteur de débit/crédit.

S'agissant des JRTT, ceux-ci correspondant à une récupération en heures calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence (écart entre durée du travail et horaire hebdomadaire), les absences en jours à ce titre sont valorisées à hauteur d'une valeur journalière moyenne correspondant à l'horaire hebdomadaire de référence rapporté aux cinq jours ouvrés de la semaine.

Solde du compteur de débit/crédit

En cas de départ du salarié ou dans le cadre d'une mutation, le salarié est tenu de régulariser le crédit/débit d'heures avant son départ effectif. En cas de régularisation partielle, le débit fait l'objet d'une retenue sur salaire et le crédit d'heures sera payé.

S.S. M
CE

Article 17 – Maîtrise de la gestion du temps de travail

Article 17.1 – Procédure de régularisation des « HNA »

Pour rappel, les HNA sont des heures non autorisées générées par un badgeage en dehors des bornes horaires prévues selon le profil du salarié (avant le début ou après la fin de la plage de travail autorisées) ou par dépassement des seuils de débit ou de crédit temps autorisé.

Il ne s'agit pas d'un compteur « débit / crédit » complémentaire à celui permis dans le cadre de l'horaire variable.
Si ces heures sont enregistrées, leur régularisation n'est pas systématique.

Sans préjudice de l'exercice du pouvoir de direction, chaque situation sera préalablement analysée, par le responsable hiérarchique avec le support des responsables des ressources humaines afin de comprendre la cause du non-respect de la gestion du temps de travail et prendre les mesures nécessaires, notamment :

- Si les HNA sont induits par un excès de charge reconnue par le responsable hiérarchique, ces heures feront l'objet d'une demande de régularisation en heures supplémentaires, via l'outil de gestion des temps.

- Si les HNA (positifs ou négatifs) résultent d'un défaut de gestion des horaires variables par le salarié, le responsable hiérarchique rappellera les règles relatives à l'horaire variable au salarié concerné ainsi que l'obligation de s'y conformer.
  Par ailleurs, dans ce cas :
  - En cas de HNA négatifs, un plan de rattrapage doit être envisagé entre le manager et le salarié pour rattraper le temps dû (évitant ainsi d'envisager une retenue sur salaire).
  - En cas de HNA positifs (dépassement du temps non autorisé), ni le paiement des heures ni la récupération ne peuvent en principe être réclamés par le salarié.
    S'il s'agit d'une situation récurrente, un point sur la charge, sur l'organisation et sur la gestion du temps de travail devra être réalisé dans le cadre d'un entretien avec le manager et le responsable des ressources humaines.
    A titre exceptionnel et en cas de dérive significative, un plan de rattrapage spécifique sera mis en œuvre afin de traiter la situation avec l'aval du responsable de la Direction des Ressources Humaines du site. Une récupération du temps excédentaire ne pourra être envisagée que dans une limite de 2 heures par semaine.

Afin d'éviter toutes dérives, le manager assurera un suivi régulier des compteurs « HNA » des salariés sous sa responsabilité.

Article 17.2 – Suivi des sorties tardives

Sont considérées comme sorties tardives, les sorties enregistrées après la fin de la plage variable de l'après-midi ou les sorties après l'heure de fermeture du site pour les salariés relevant d'une convention de forfait en heures ou en jours.

Un état des sorties au-delà de l'heure de fin de la plage variable de l'après-midi et au-delà des heures de fermeture de site sera communiqué trimestriellement en CSE.

TITRE 6 – Dispositifs répondant aux variations de la charge

L'horaire hebdomadaire de référence retenu à l'article 7.1 du présent accord est un aménagement du temps de travail qui organise la durée du travail considérant une activité stable sur l'année.

L'activité peut toutefois être confrontée à des aléas impliquant des variations de charges.

En cas de fluctuation de la charge, les dispositifs suivants peuvent être mis en œuvre.

Article 18 – Recours aux heures supplémentaires

Article 18.1 – Déclenchement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif réellement accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire. Elles sont décomptées en fin de semaine (la semaine débutant le lundi 00h et se terminant le dimanche 24h).

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif qui sont effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence applicable.
Ainsi, seules les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini à l'article 7.1 constituent des heures supplémentaires.

Dans le cadre de l'aménagement de l'horaire hebdomadaire décrit à l'article 19.1, seules les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire « majoré », constituent des heures supplémentaires.

Il est rappelé que les heures effectuées au-delà de la durée du travail de 34,65 heures et dans la limite de l'horaire hebdomadaire de référence retenue ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, celles-ci étant par ailleurs compensées par l'acquisition de droit à repos (JRTT).

Sauf exceptions légales ou conventionnelles expresses, notamment celles définies à l'article 4.2.3 du présent accord, les absences ne sont pas, assimilées à du temps de travail effectif et devront être neutralisées pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 18.2 – Organisation des heures supplémentaires

En fonctions des besoins opérationnels et de charges, les salariés en décompte en heures pourront être amenés à effectuer des heures supplémentaires à la demande de leur hiérarchie.

Les heures supplémentaires demandées seront prioritairement organisées le vendredi après-midi.

Le recours aux heures supplémentaires s'organise dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Ainsi, sauf situations d'urgence, les salariés seront informés de la nécessité de recourir aux heures supplémentaires 7 jours ouvrables avant leur mise en place afin de faciliter leur organisation personnelle.

J.S.
CE

Article 18.3 – Contreparties aux heures supplémentaires

Seules les heures excédant l'horaire hebdomadaire de référence réalisées à la demande de la hiérarchie ouvrent droit à rémunération.

Dans ces conditions, les heures supplémentaires accomplies sont payées au taux majoré de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes.

Ces heures ainsi que la majoration associée seront payées sur la période de paie considérée.

Article 18.4 – Contingent annuel des heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 175 heures par an et par salarié.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies dans les conditions définies à l'article 18.1 du présent accord.

Article 18.5 – Contrepartie Obligatoire en Repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.
Cette contrepartie obligatoire en repos s'ajoute aux contreparties définies à l'article 18.3 du présent accord.

Conformément à la règlementation en vigueur, la contrepartie obligatoire en repos est fixée à 100% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel. Une heure supplémentaire au-delà du contingent donnant droit à une heure de contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos doit être prise dans un délai maximum de 6 mois.

En l'absence de demande du salarié dans ce délai, les dates de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par la hiérarchie dans le délai d'1 an.

Eu égard aux impératifs de bon fonctionnement de l'activité ou du service, le responsable hiérarchique pourra différer la prise effective du repos dans ce délai d'1 an.

Article 18.6 – Processus social

Dans la limite du contingent annuel applicable, les heures supplémentaires sont accomplies après information préalable du CSE.
Au-delà du contingent annuel applicable, les heures supplémentaires sont accomplies, après consultation préalable du CSE.

Une information sera donnée en début d'année sur les prévisions annuelles de charges et sur les projets qui impliqueraient le recours aux heures supplémentaires ainsi que de manière plus générale toutes les circonstances qui rendraient nécessaires ce recours en cours d'année.

Cette information préalable et prévisionnelle sera complétée, le cas échéant, par un bilan sur le recours des heures supplémentaires effectivement accomplies, communiqué au CSE le mois suivant le recours effectif.

Un bilan des heures supplémentaires (nombre d'heures supplémentaires, motifs de recours, services concernés, populations visées) sera réalisé et présenté en CSE au cours du premier trimestre de l'année suivant la fin de la période.

Article 19 – Aménagement de l'horaire hebdomadaire de référence selon les variations de charges

En cas de fluctuation de l'activité au sein de certains secteurs, impliquant, en premier lieu, une baisse de charges suivi par une hausse de l'activité, et afin d'éviter le recours à l'activité partielle, un aménagement de l'horaire hebdomadaire de référence défini à l'article 7.1 pourra être mis en œuvre de façon à ce que les périodes de baisse activité se compensent avec des périodes projetées de hausse de charges.

La mise en œuvre de l'aménagement de l'horaire hebdomadaire de référence sera indépendant du principe d'annualisation du temps de travail décrit au Titre 3. Cet aménagement sera ainsi sans incidence sur l'acquisition des JRTT et sur la rémunération mensuelle.

Article 19.1 - Périmètre, durée du recours et amplitude de variation

L'aménagement de l'horaire hebdomadaire pourra être mis en œuvre en cas de variation de charges correspondant à une période de sous activité induisant un rattrapage de charges ultérieur au sein d'un collectif de travail identifié concerné.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire de référence pourra :

- Etre diminué de 4 heures pour répondre au constat de sous-activité engendrée, notamment, par d'éventuelles problématiques liées aux chaînes d'approvisionnement, à des pannes, à des disfonctionnements d'installations ou de matériels ;
- Puis, et par conséquent, être, augmenté de 4 heures pour permettre le rattrapage des retards induits afin de répondre aux exigences clients.

En cas d'aménagement de l'horaire hebdomadaire, une programmation déterminera de manière équilibrée les semaines au cours desquelles l'horaire hebdomadaire de référence défini à l'article 7.1 sera minoré ou majoré sur une période déterminée. Cette programmation sera limitée à une période de 3 mois.

En cas de départ du salarié en cours de période, il ne sera pas demandé de régularisation.

Article 19.2 - Répartition et décompte du temps de travail en cas d'aménagement de l'horaire hebdomadaire

Les horaires de travail fixés ainsi que les dispositions relatives à la gestion du compteur de temps prévues à l'article 16.2 demeurent applicables dans le cadre d'un aménagement de l'horaire hebdomadaire de référence justifié par des variations de charges.

J.S. M
CE

Le temps journalier théorique retenu pour le décompte du temps de travail, en application des horaires variables, sera toutefois diminué ou augmenté en conséquence.

Dans le cadre d'un l'horaire hebdomadaire diminué, le vendredi ne sera pas travaillé.
Dans le cadre d'un l'horaire hebdomadaire augmenté, celui-ci sera réparti du lundi au vendredi après-midi. Les plages d'horaires variables et fixes retenus seront celles des autres jours de la semaine.

Une illustration du décompte de l'aménagement de l'horaire hebdomadaire selon les variations de charges est annexée au présent accord.

Annexe 4 : Décompte du temps de travail en cas d'aménagement de l'horaire hebdomadaire selon les variations de charges

Article 19.3 - Mise en œuvre, processus social et information des salariés

Les prévisions de variation de charges impliquant la mise en place d'un tel dispositif sont par principe, abordées dans le cadre des CSE ordinaires.

Le cas échéant, le CSE sera informé et consulté avant toute mise en œuvre d'un aménagement de l'horaire hebdomadaire de référence selon les variations de charges.

Toutes les informations utiles justifiant l'aménagement envisagé seront communiquées au CSE notamment : le contexte, les enjeux, les secteurs concernés, toutes données chiffrées justifiant la sous activité, la durée de l'aménagement, les périodes identifiées de baisse d'activité et les périodes de rattrapages.

La mise en œuvre d'un tel dispositif pourra être organisé au plus tôt à compter de la semaine suivant la consultation du CSE.

Les salariés concernés seront informés de l'horaire hebdomadaire de référence applicable par tout moyen conférant date certaine 7 jours avant la mise en œuvre ou avant toutes éventuelles modifications de planification.

Un suivi mensuel du recours à l'aménagement d'horaire hebdomadaire de référence sera présenté au CSE.

Article 20 – Limitation du nombre de vendredi après-midi mobilisables

Que ce soit pour réaliser des heures supplémentaires ou dans le cadre d'horaire hebdomadaire augmenté en application de l'aménagement de l'horaire hebdomadaire de référence selon les variations de charges prévu à l'article 19, le nombre maximum de vendredis après-midi mobilisables est fixé à 22.

Au-delà de ce quota, les heures supplémentaires amenées à être effectuées le vendredi après-midi le sont sur la base du volontariat ou, en cas de circonstances exceptionnelles, après avis conforme du CSE.

TITRE 7 – Gestion des congés payés

Article 21 – Les congés payés

Article 21-1 - Décompte des congés payés

Les jours de congés payés sont décomptés en jours ouvrés par transposition des jours ouvrables déterminés au titre des articles L. 3141-3 et suivants du Code du travail.

Ce décompte en jours ouvrés (soit 25 jours) ne doit pas aboutir à défavoriser le salarié par rapport au décompte en jours ouvrables attribués par la loi, soit 30 jours ouvrables.

Article 21 -2 – Période de prise des congés

Conformément aux dispositions légales, un minimum de dix jours ouvrés (2 semaines) consécutifs doit être pris durant la période fixé du 1er mai au 31 octobre, avec une recommandation de prendre 3 semaines consécutives sur cette période pour permettre une prise des congés plus régulière.

En application de ces principes, les congés payés devront être organisés, en tenant compte des souhaits des salariés et des nécessités de service.

Article 21-3 - Modalités de prise des congés payés

Il est rappelé que les congés payés doivent être effectivement pris.
Les congés payés ne se reportent pas sur la période suivante et ne sauraient être remplacés par une indemnité compensatrice, sauf dans les cas prévus par la législation.

En conséquence, l'intégralité des congés payés acquis au cours de la période de référence allant du 1er juin N au 31 mai N+1 doit être prise au plus tard le 31 mai de l'année N+2.
A cette date, les droits à congés non pris seront réputés perdus, sauf dérogation qui ne sera accordée qu'à titre tout à fait exceptionnel, sur demande de la hiérarchie et après accord de la Direction.

En application de l'article 4.1 de l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps du 27 juin 2023, il est rappelé que le salarié a la possibilité de placer des jours congés payés légaux sur le CET.

Les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans attendre la fin de la période de référence avec l'accord de l'employeur.

En cas d'arbitrage nécessaire entre deux demandes de congés, il sera fait application des critères définis au b) de l'article L.3141-16 du Code du travail et apprécié selon l'ordre présenté par ce texte.

Toutes autres modalités pratiques de prise de congés payés (taux de présence par exemple) seront arrêtées ultérieurement notamment à l'issue des NAO relative aux temps de travail.

Afin de faciliter le traitement des demandes de congés payés et plus particulièrement l'ordre des départs, toute demande devra être formulée de manière à s'assurer d'une réponse du responsable hiérarchique dans les conditions suivantes :

J.S. CE M

Absence	Délai de prévenance salarié avant la date du congé	Délai de réponse hiérarchie à compter de la réception de la demande
≥ à 2 jours et ≤ à 5 jours	1 semaine	48 heures, soit 2 jours ouvrés
> à 5 jours	1 mois	2 semaines

Pour les demandes d'absence d'une durée égale à un jour, le salarié devra respecter un délai de prévenance minimum d'une journée.

A l'issue de ces délais, sous réserve que le responsable hiérarchique ait eu la possibilité d'apporter une réponse, la demande sera considérée comme validée à défaut de réponse.

Enfin, il est précisé que ces délais s'appliqueront également en cas de demande de prise tout autres types de jours de congés conventionnels, sauf précisions conventionnelles contraires.

Article 22 – Journée de solidarité

A la durée du travail fixée à l'article 6 s'ajoute le travail de 7 heures au titre de la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004.
En application de l'accord groupe relatifs aux Dispositions sociales, la journée de solidarité est par principe travaillée et est fixée le lundi de Pentecôte.

TITRE 8 - Dispositions transitoires et finales

Article 23 - Suivi de l'organisation du temps de travail

Sans faire obstacle aux procédures d'informations et/ou consultation relatives au recours à un dispositif répondant à des variations de charges prévues au titre 6, le CSE sera informé trimestriellement du suivi du temps de travail.

A cette fin, chaque trimestre, la Direction de l'établissement présentera aux membres du CSE un reporting relatif au suivi de durée du travail.

Ce reporting indiquera notamment sur les heures supplémentaires, les sorties tardives, le volume de HNA (dits « hors bornes » et de « débordement »).

Article 24 - Durée de l'accord et clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2027, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

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 par ailleurs de se réunir dans un délai raisonnable qui n'excèdera pas 3 mois en cas de difficulté d'application du présent accord.

Enfin, les parties conviennent de dresser un bilan de l'application du nouvel accord à la fin du 1 semestre 2027 afin d'envisager son application au-delà du 31 décembre 2027 à durée indéterminée.

Article 25 - Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2024, pour l'ensemble du périmètre de la société THALES AVS France, à l'exception des sites relevant de la BL MIS pour lesquels les dispositions du présent accord prendront effet au 1er Juillet 2025 compte tenus des contraintes industrielles induites par les changements d'organisation du temps de travail.

Il est précisé qu'un plan d'apurement des HNA sera mis en œuvre avant l'entrée en vigueur du présent accord sur les périmètres respectifs.

Dans cette attente, et à compter du 1er janvier 2024, les dispositions des accords applicables à la date de signature du présent accord sont maintenues pour les salariés[4] relevant de leur champ d'application respectif, à savoir :

⇨ jusqu'au 30 juin 2024,
- les dispositions de l'accord portant sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail du 12 février 2004 de la société Thales Avionics [5], concernant les salariés rattachés contractuellement aux sites de l' ex société Thales Avionics SAS ;
- les dispositions de l'accord relatif au temps de travail du 24 octobre 2012 de la société Thales Training & Simulation, concernant les salariés rattachés contractuellement aux sites de l' ex société Thales Training & Simulation SAS ;
- les dispositions de l'accord *d'aménagement, de maitrise et de réduction du temps de travail* du 30 octobre 2000 et de l'accord *relatif au temps de travail* du 6 janvier 2015 de la société Thales Avionics LCD, concernant les salariés rattachés contractuellement aux sites de l' ex société Thales Avionics LCD SAS;

⇨ jusqu'au 30 juin 2025,
- les dispositions des accords relatif à la durée et l'organisation du travail de la société Thales Electron Devices listés en annexe 5 concernant les salariés rattachés contractuellement aux sites de l' ex-société Thales Electron Devices SAS;

A titre informatif, les modalités de calcul des JRTT pour l'année 2024 pour les sites relevant des périmètres des ex sociétés Thales Avionics SAS, Thales Training & Simulation SAS et Thales Avionics LCD SAS sont détaillées en annexe du présent accord.

Annexes 2 et 2 bis : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence pour l'année 2024 et 2025

Ces dispositions transitoires demeureront par ailleurs applicables pour ce qui concerne l'ensemble des dispositions relatives à une organisation du temps de travail en convention individuelle de forfait annuel

[4] En ce compris les nouveaux embauchés à compter du 1er janvier 2024

[5] Ainsi que, pris en application de cet accord, les accords d'établissement relatifs aux horaires variables

J.S.

CE

en jours des salariés embauchés avant le 1er janvier 2024 dont l'emploi relève des groupes F à I de la nouvelle classification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie sous réserve de l'application de l'accord Groupe Thales sur la durée et l'organisation du travail du 20 novembre 2023 .

Dans l'attente de la conclusion d'un accord de substitution relatif à l'organisation du temps partiel sur une période annuelle, jusqu'au plus tard au 30 juin 2024, les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'accord portant sur le temps choisi du 17 juin 2004 de la société Thales Avionics, afin de maintenir, sur le périmètre de son champ d'application l'ensemble des dispositions dudit accord pour les salariés rattachés contractuellement aux sites de l'ex société Thales Avionics SAS.

Article 26 – Révision

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

Article 27 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera notifié le cas échéant à chacune des organisations syndicales disposant d'une section syndicale.

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 DREETS 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 13 Décembre 2023

Pour la Direction de THALES AVS France SAS Le Directeur du Développement Social, Pascal BOURGOIN		
Pour la CFDT, Stéphane JUBAULT le 13/12/2023	Pour la CFE-CGC, Marie-Hélène MIERMONT pp Coralie ETEVE	Pour la CGT Guillaume SMIETANSKI

6.4.

ANNEXE 1 : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence

1. Détermination du nombre de jours potentiellement travaillés selon le calendrier

	Exemple sur 2025 [6]	Modalités de calcul applicables
Nombre de jours calendaire	365 jours	A revoir chaque année selon le calendrier N+1
- Nombre de samedis	52 samedis	
- Nombre de dimanches	52 dimanches	
- Nombre de jours fériés *(dont Lundi de Pentecôte et hors samedis/dimanches)*	10 jours	
- Nombre de congés payés légaux	25 jours	*Cf. article 4 accord Groupe sur les dispositions sociales du 13 juin 2022*
- Nombre de jours de substitution aux congés de fractionnement	2 jours	*Cf. article 4.1 accord Groupe sur les dispositions sociales du 13 juin 2022*
Nombre de jours potentiellement travaillés	**224 jours**	« nb de jours potentiels »

2. Horaire hebdomadaire de référence et acquisition des droits à JRTT

Horaire hebdomadaire de référence	Exemple nombre de JRTT pour 2025 [5]	Modalités de calcul
36,95 h	= (36,95 - 34,65) / 36,95 x 224 **14 JRTT**	JRTT = (horaire hebdomadaire de référence – durée du travail de référence) horaire hebdomadaire de référence x nb de jours potentiels

3. Horaire hebdomadaire de référence et acquisition des droits à JRTT dans le cadre d'un aménagement d'horaires de travail en continu dits « horaires en équipes » ou « horaires décalés »

Horaire hebdomadaire de référence	Exemple nombre de JRTT pour 2025 [5]	Modalités de calcul
38,12 h	= (38,12 - 34,65) / 38,12 x 224 **20,5 JRTT**	JRTT = (horaire hebdomadaire de référence – durée du travail de référence) horaire hebdomadaire de référence x nb de jours potentiels
37,84 h	= (37,84 - 34,65) / 37,84 x 224 **19 JRTT**	
37,13 h	= (37,13 - 34,65) / 37,13 x 224 **15 JRTT**	
36,95 h	= (36,95 - 34,65) / 36,95 x 224 **14 JRTT**	

[6] Hors sites MIS compte tenu de la date d'application

J.S.

CE

ANNEXE 2 : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence pour l'année 2024 sur le périmètre des sites relevant des ex sociétés TAV TLCD et TTS

⇨ Nombre de jours potentiellement travaillés sur l'année 2024 = **225 jours**
(cf Annexe 1 pour les modalités de calcul)
Hors Journée de solidarité

⇨ Horaire hebdomadaire de référence et acquisition des droits à JRTT pour l'année 2024
(cf Annexe 1 pour les modalités de calcul)
Hors organisation de travail en horaire fixe continu type 1x8 – 2x8 – 3x8

Site de rattachement contractuel des salariés	Horaire hebdomadaire de référence applicable en 2024	Détail du calcul du nb de JRTT par période en 2024	TOTAL droits à JRTT pour l'année 2024
Bordeaux	Du 1er janv. au 30 juin : **37,84 h** *(base 34,65h)*	= ((37,84 - 34,65) / 37,84 x 225) /(6/12) = **9,5 JRTT**	**16,5 JRTT** *Dont 4 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	
Châtellerault La Brelandière	Du 1er janv. au 30 juin : **37,84 h** *(base 34,65h)*	= ((37,84 - 34,65) / 37,84 x 225) /(6/12) = **9,5 JRTT**	**16,5 JRTT** *Dont 4 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	
Châtellerault CSC	Du 1er janv. au 30 juin : **37,84 h** *(base 34,65h)*	= ((37,84 - 34,65) / 37,84 x 225) /(6/12) = **9,5 JRTT**	**16,5 JRTT** *Dont 4 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	
Cergy	Du 1er janv. au 30 juin : **37,5 h** *(base 35h)*	= ((37,5 - 35) / 37,5 x 225) /(6/12) = **7,5 JRTT**	**14,5 JRTT** *Dont 3 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	
Moirans LCD	Du 1er janv. au 30 juin : **37h** *(base 35h)*	= ((37 - 35) / 37 x 225) /(6/12) = **6 JRTT**	**13 JRTT** *Dont 2 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	
Toulouse	Du 1er janv. au 30 juin : **37,84 h** *(base 34,65h)*	= ((37,84 - 34,65) / 37,84 x 225) /(6/12) = **9,5 JRTT**	**16,5 JRTT** *Dont 4 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	
Valence / Vitrolles	Du 1er janv. au 30 juin : **37,84 h** *(base 34,65h)*	= ((37,84 - 34,65) / 37,84 x 225) /(6/12) = **9,5 JRTT**	**16,5 JRTT** *Dont 4 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	
Vendôme	Du 1er janv. au 30 juin : **37,84 h** *(base 34,65h)*	= ((37,84 - 34,65) / 37,84 x 225) /(6/12) = **9,5 JRTT**	**16,5 JRTT** *Dont 4 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,96 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 225) /(6/12) = **7 JRTT**	

ANNEXE 2 bis : Modalités de calcul des droits à JRTT selon l'horaire hebdomadaire de référence pour l'année 2025 sur le périmètre des sites relevant de l'ex société TED

⇨ Nombre de jours potentiellement travaillés sur l'année 2025 = **224 jours**
(cf Annexe 1 pour les modalités de calcul)
Hors Journée de solidarité

⇨ Horaire hebdomadaire de référence et acquisition des droits à JRTT pour l'année 2025
(cf Annexe 1 pour les modalités de calcul)
Hors organisation de travail en horaire fixe continu type 1x8 – 2x8 – 3x8

Site de rattachement contractuel des salariés	Horaire hebdomadaire de référence applicable en 2025	Détail du calcul du nb de JRTT par période en 2025	TOTAL droits à JRTT pour l'année 2025
Moirans	Du 1er janv. au 30 juin : **38,5h** *(base 35h)*	= ((38,5 - 35) / 38,5 x 224) /(6/12) = **10 JRTT**	**17 JRTT** *Dont 5 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 224) /(6/12) = **7 JRTT**	
Thonon	Du 1er janv. au 30 juin : **38,5h** *(base 35h)*	= ((38,5 - 35) / 38,5 x 224) /(6/12) = **10 JRTT**	**17 JRTT** *Dont 5 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 224) /(6/12) = **7 JRTT**	
Velizy (industrie)	Du 1er janv. au 30 juin : **38,5h** *(base 35h)*	= ((38,5 - 35) / 38,5 x 224) /(6/12) = **10 JRTT**	**17 JRTT** *Dont 5 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 224) /(6/12) = **7 JRTT**	
Velizy (support)	Du 1er janv. au 30 juin : **37,5 h** *(base 35h)*	= ((37,5 - 35) / 37,5 x 224) /(6/12) = **7,5 JRTT**	**14,5 JRTT** *Dont 3 JRTT collectifs*
	Du 1er juill. au 31 Déc. : **36,95 h** *(base 34,65h)*	= ((36,95 - 34,65) / 36,95 x 224) /(6/12) = **7 JRTT**	

S.S.
CE

ANNEXE 3 : Fonctionnement du compteur de gestion du temps

Références horaires permettant le suivi et le décompte du temps de travail à la semaine

Pour un horaire hebdomadaire de référence de 36,95h :

	Du lundi au jeudi	Le vendredi
Temps journalier théorique	8,15h	4,35h
Valeur retenue pour une journée travaillée hors site *ex : télétravail, mission*	8,15h *= temps théorique*	4,35h *= temps théorique*
Valeur retenue pour un jour d'absence décomptée en heures *ex : JRTT, récupération du temps (ex temps de déplacement)*	7,39h *= (36,95 h /5 jours)*	7,39h *= (36,95 h /5 jours)*
Valeur retenue pour un jour d'absence *ex : congé payé, jour férié, jour d'ancienneté*	8,15h *= temps théorique*	4,35h *= temps théorique*
Valeur retenue pour un jour d'absence pour maladie	8,15h *= temps théorique*	4,35h *= temps théorique*
Temps payé ou indemnisé	6,93 h	6,93 h

Alimentation du compteur de temps « Débit/ crédit » :

	Du lundi au jeudi	Le vendredi
Débit d'heures	Temps de travail badgé < 8,15h	Temps de travail badgé < 4,35h
Crédit d'heures	Temps de travail badgé > 8,15h	Temps de travail badgé > 4,35h

Rappel : limites hebdomadaires du compteur cumulé de « débit/crédit » :

- Débit : -4h
- Crédit : +4h

Illustrations des modalités de décomptes du temps de travail en horaires variables :

(données en centièmes d'heures)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL	
Temps journalier théorique	8,15	8,15	8,15	8,15	4,35	**36,95**	
Temps journalier réalisé (GT)	8,52	9,04	7,26	8,12	4,7	**37,64**	**HNA**
Compteur D/C	0,37	0,89	-0,89	-0,03	0,35	**0,69**	RAS

cas 1: prise d'un RTT un Mercredi

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL	
Temps journalier théorique	8,15	8,15	8,15	8,15	4,35	**36,95**	
Temps journalier réalisé (GT)	8,52	9,04		8,12	4,7	**30,38**	
valorisation du RTT (GT)			7,39			**7,39**	**HNA**
Compteur D/C	0,37	0,89	-0,76	-0,03	0,35	**0,82**	RAS

cas 1 bis: prise d'un RTT un Vendredi

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL	
Temps journalier théorique	8,15	8,15	8,15	8,15	4,35	**36,95**	
Temps journalier réalisé (GT)	8,52	9,04	7,26	8,12		**32,94**	
valorisation du RTT (GT)					7,39	**7,39**	**HNA**
Compteur D/C	0,37	0,89	-0,89	-0,03	3,04	**3,38**	RAS

cas 2: prise d'un CP un Mercredi

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL	
Temps journalier théorique	8,15	8,15	8,15	8,15	4,35	**36,95**	
Temps journalier réalisé (GT)	8,52	9,04		8,12	4,7	**30,38**	
valorisation du CP (GT)			8,15			**8,15**	**HNA**
Compteur D/C	0,37	0,89	0	-0,03	0,35	**1,58**	RAS

cas 2 bis: prise d'un CP un vendredi

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL	
Temps journalier théorique	8,15	8,15	8,15	8,15	4,35	**36,95**	
Temps journalier réalisé (GT)	8,52	9,04	7,26	8,12		**32,94**	
valorisation du CP (GT)					4,35	**4,35**	**HNA**
Compteur D/C	0,37	0,89	-0,89	-0,03	0	**0,34**	RAS

S.S.

CE

ANNEXE 4 : Décompte du temps de travail en cas d'aménagement de l'horaire hebdomadaire selon les variations de charges

Références horaires permettant le suivi et le décompte du temps de travail dans le cadre de l'aménagement de l'horaire hebdomadaire (-4 / +4 heures)

- Pour un horaire hebdomadaire de référence dits « **diminué** » de 4 heures, soit porté à **32,95h :**

	Du lundi au jeudi	**Le vendredi**
Temps journalier théorique	8,23h	0
Alimentation du compteur D/C Débit d'heures Crédit d'heures	Temps badgé < 8,23h Temps badgé > 8,23h	NA
Valeur retenue pour une journée travaillée hors site *ex : télétravail, mission*	8,23h *= temps théorique*	NA
Valeur retenue pour un jour d'absence décomptée en heures *ex : JRTT, récupération du temps de déplacement*	7,39h *= (36,95 h /5 jours)*	NA
Valeur retenue pour un jour d'absence *ex : congé payé, jour férié, jour d'ancienneté*	8,23h *= temps théorique*	NA
Valeur retenue pour un jour d'absence pour maladie	8,23h *= temps théorique*	NA
Temps payé ou indemnisé	6,93 h *= salaire lissé*	6,93 h *= salaire lissé*

- Pour un horaire hebdomadaire de référence dits « **augmenté** » de 4 heures, soit porté à **40,95h :**

	Du lundi au vendredi
Temps journalier théorique	8,19h
Alimentation du compteur D/C Débit d'heures Crédit d'heures	Temps badgé < 8,19h Temps badgé > 8,19h
Valeur retenue pour une journée travaillée hors site *ex : télétravail, mission*	8,19h *= temps théorique*
Valeur retenue pour un jour d'absence décomptée en heures *ex : JRTT, récupération du temps de déplacement*	7,39h *= (36,95 h /5 jours)*
Valeur retenue pour un jour d'absence *ex : congé payé, jour férié, jour d'ancienneté*	8,19h *= temps théorique*
Valeur retenue pour un jour d'absence pour maladie	8,19h *= temps théorique*
Temps payé ou indemnisé	6,93 h *= salaire lissé*

ANNEXE 5 : Accords dont l'application des dispositions est maintenue dans l'attente de la date d'application des mesures du présent accord

Accords Thales Avionics

- *« Accord portant sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail » du 12 février 2004*
  Pris en application de cet accord, les accords d'établissement relatifs aux horaires variables :
  - *« Accord d'établissement à durée indéterminée relatif à l'horaire variable de l'établissement de THALES AVIONICS Bordeaux-Mérignac » du 30 novembre 2016 ;*
  - *« Horaires Variables – Règlement » du 21 novembre 2002, applicable sur l'établissement de Toulouse ;*
- « *Accord portant sur le temps choisi* » du 17 juin 2004

Accords Thales Electron Devices

- *« Accord sur la réduction du temps de travail »* du 15 décembre 2000
  Pris en application de cet accord, les accords d'établissement relatifs à l'aménagement du temps de travail, à savoir :
  - *« Accord sur les modalités de la réduction du temps de travail »* du 21 décembre 2000 applicable à l'établissement de Moirans RAD ;
  - *« Accord horaire variable »* du 21 décembre 2000 - applicable à l'établissement de Moirans RAD ;
  - *« Accord d'horaire variable individualisé »* du 17 décembre 2003
  - *« Accord sur les modalités de la réduction du temps de travail »* du 19 décembre 2000 - applicable à l'établissement de Thonon ;
  - *« Accord sur les modalités de la réduction du temps de travail »* du 12 janvier 2001 – applicable à l'établissement de Vélizy ;
- *« Protocole d'accord relatif au règlement d'horaire variable »* du 24 septembre 1991 – applicable à l'établissement de Vélizy ;

Accord Thales Training & Simulation

- *« Accord relatif au temps de travail »* du 24 octobre 2012 ;

Accords Thales Avionics LCD

- *« Accord d'aménagement, de maitrise et de réduction du temps de travail »* du 30 octobre 2000
- *« Accord relatif au temps de travail »* du 6 janvier 2015

J.S M
CE