

# Accord de la Société Thales LAS France SAS sur les conditions particulières de travail en déplacement professionnel

ENTRE :

**LA SOCIETE Thales LAS France SAS**, Société par actions simplifiée au capital de 199 800 722 Euros dont le Siège social est situé au 2 avenue Gay Lussac – 78990 Elancourt, représentée par Philippe NETO, Directeur des Ressources Humaines de la Société Thales LAS France SAS, agissant par délégation du Président de la Société Thales LAS France SAS.

Ci-après désignée la « Société »

D'une part,

ET :

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DESIGNÉES CI-APRÈS :**

- CFDT représentée par Madame Marie-Pierre ANDRE – Messieurs Thibault BONNEFIS – Patrick JOUAUD – Thierry PINSARD
- CFE-CGC représentée par Messieurs Stéphane DESCLOS – Stéphane HUSSON – Régis LEMERY – Yann VANET
- CFTC représentée par Madame Véronique MICHAUT – Messieurs Ludovic BONENFANT – Eric DIEUDONNE – Thierry LEGRAND
- CGT représentée par Messieurs Cyril AZEAU – Eric DAGOIS – Cyril DARDENNE – Jean-Luc LECOINTE
- SUPPer représenté par Messieurs Léo BEAUCHAMP – Thierry COURDACHER – Aïssa DEGUIDA – Cyrille GRANDEMANGE

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »

D'autre part.

## PREAMBULE

Concernant les déplacements professionnels, la Société Thales LAS France SAS est couverte par la Convention des déplacements Thomson-CSF du 5 septembre 1989 jusqu'au 28 février 2022. A compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, la Société sera couverte par l'accord Groupe sur les déplacements professionnels du 23 novembre 2021.

L'article 9 de l'accord Groupe sur les déplacements professionnels précédemment cité prévoit que les Sociétés du Groupe engagent des négociations sur les majorations de salaire à raison des conditions particulières de travail.

C'est en ces circonstances que la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la Société se sont rencontrées pour négocier les dispositions du présent accord.

# SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : Majorations de salaire à raison des conditions particulières de travail ...</b>	<b>4</b>
Article 1.1 : Le climat .....	4
Article 1.2 : L'insalubrité et l'inconfort .....	4
Article 1.3 : L'isolement .....	4
Article 1.4 : L'altitude .....	5
Article 1.5 : Les travaux en hauteur .....	5
Article 1.6 : Les travaux en espaces confinés et exigus .....	5
Article 1.7 : Les travaux sur bâtiments de surface en mer .....	5
Article 1.8 : Les travaux sur aéronefs en vol.....	5
Article 1.9 : Les travaux en sous-sol .....	5
<b>CHAPITRE 2 : Horaires atypiques en mission .....</b>	<b>6</b>
Article 2.1 : Le travail de nuit.....	6
Article 2.2 : Le travail un jour habituellement non travaillé localement.....	6
Article 2.3 : Prise en compte des jours fériés en France et jours fériés locaux.....	6
<b>CHAPITRE 3 : Bonnes pratiques dans le cadre des déplacements professionnels.....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 4 : Dispositions finales .....</b>	<b>7</b>
Article 4.1 : Durée, révision et entrée en vigueur de l'accord .....	7
Article 4.2 : Dépôt de l'accord .....	7

## **CHAPITRE 1 : MAJORATIONS DE SALAIRE A RAISON DES CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL**

Conformément à l'article 9 de l'accord Groupe sur les déplacements professionnels du 23 novembre 2021, le présent chapitre fixe les modalités de majorations de salaire à raison des conditions particulières de travail en mission.

Ces majorations ont vocation à indemniser les contraintes générées par des conditions de travail différentes des conditions habituelles. A ce titre, le présent chapitre ne s'applique pas au « temps de déplacement professionnel aller/retour » définis par l'article 2.2 de l'accord Groupe.

Les majorations sont attribuées pour chaque jour de travail concerné par ladite condition particulière de travail, il est donc possible qu'une majoration soit attribuée pour un ou plusieurs jours de mission, sans que cela ne couvre la totalité des jours travaillés pendant la mission. Il est également possible que les majorations soient cumulées, afin de refléter les conditions réelles de la mission.

Par ailleurs, avant chaque départ en mission, les majorations de salaires applicables sont identifiées conjointement entre le salarié et son manager. Au retour de mission, et eu égard au déroulement de la mission, ces majorations sont confirmées voire ajustées par le salarié et son manager.

Aussi, une attention particulière sera portée sur les conditions de vie et d'hygiène du lieu de mission. Selon le besoin, il pourra être établi un plan de prévention tenant compte, le cas échéant, de la « fiche pays » établie par le service Sureté du Groupe, des préconisations du Service de Santé au Travail prenant en compte, entre autres, le niveau de pollution de la destination, et des recommandations du service HSE.

Lorsque les salariés mensuels bénéficient, pour la durée de la mission, d'un forfait horaire spécifique supérieur au régime horaire qui leur est habituellement applicable, les majorations ci-dessous détaillées seront calculées sur la base de la rémunération réévaluée par l'application du forfait horaire exceptionnel.

### **ARTICLE 1.1 : LE CLIMAT**

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée dès lors que le travail sera effectué de manière continue et régulière dans une température inférieure à 0°C ou supérieure à 30°C.

En complément, le salaire journalier sera majoré de 10% supplémentaire si la température est supérieure à 30°C et que l'hygrométrie est supérieure ou égale à 70%.

L'exposition à ces facteurs s'apprécie au regard des conditions d'exercice de la mission sur le poste de travail.

### **ARTICLE 1.2 : L'INSALUBRITE ET L'INCOMMODITE**

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée si les conditions de déplacement, d'hébergement ou d'alimentation s'avèrent très dégradées.

A titre d'exemple, bénéficierait de cette majoration le salarié qui effectue une mission sans accès à l'eau courante potable, ou sans bénéfice de prestations hôtelières classiques (notamment en cas de couchages multiples), ou qui effectue des trajets sur « piste » à hauteur à minima de 2 heures par jour.

Si, pendant les jours non-travaillés au cours de la mission, le salarié demeure exposé à ces conditions particulières, le bénéfice de la majoration journalière sera maintenu.

### **ARTICLE 1.3 : L'ISOLEMENT**

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée si le salarié se trouve en situation d'isolement du fait des commodités d'accès à toute zone urbaine (le lieu de résidence du salarié se trouve à plus de 50 km ou plus de 2 heures de trajet d'une zone urbaine) ou du fait des différences notoires de langue (la langue parlée localement n'est ni le français, ni l'anglais, ni toute autre langue parlée par le salarié).

Si, pendant les jours non-travaillés au cours de la mission, le salarié demeure exposé à ces conditions particulières, le bénéfice de la majoration journalière sera maintenu.

#### ARTICLE 1.4 : L'ALTITUDE

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée dès lors que le salarié effectue une mission située à plus de 2 000 mètres d'altitude.

#### ARTICLE 1.5 : LES TRAVAUX EN HAUTEUR

Une majoration globale de 10% du salaire journalier sera attribuée pour compenser les contraintes du travail en hauteur telles que :

- La contrainte de porter des équipements de protection individuelle (EPI = harnais-baudrier) de manière continue et régulière pendant sa journée de travail en mission ;
- La contrainte de monter, sans ascenseur ni autre type d'assistance technique, au moins 24 mètres deux fois par jour, pour se rendre sur son lieu d'intervention.

Le cumul des deux critères ne donne pas lieu au cumul des deux majorations de 10%.

#### ARTICLE 1.6 : LES TRAVAUX EN ESPACES CONFINES ET EXIGUS

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée dès lors que le salarié effectue sa mission de manière continue et régulière dans un espace exigü et confiné.

Sont notamment concernées les missions effectuées dans les conditions précitées :

- Dans les bâtiments de surface et sous-marins ;
- Dans ou sous les aéronefs au sol ;
- Dans les véhicules terrestres ;
- Dans les shelters.

#### ARTICLE 1.7 : LES TRAVAUX SUR BATIMENTS DE SURFACE EN MER

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée aux salariés effectuant une mission dans un bâtiment de surface en mer.

Cette majoration journalière sera portée à 20% dès lors que la mission implique une ou plusieurs nuitées à bord en mer.

#### ARTICLE 1.8 : LES TRAVAUX SUR AERONEFS EN VOL

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée aux salariés effectuant une mission technique dans un aéronef en vol (essais, ...).

#### ARTICLE 1.9 : LES TRAVAUX EN SOUS-SOL

Une majoration de 10% du salaire journalier sera attribuée dès lors que le salarié effectue sa mission de manière continue et régulière en sous-sol.

L'attribution de la majoration pour cette condition particulière de mission sera évaluée en fonction des contraintes que le salarié pourrait subir notamment pour se déplacer ou pour sortir de l'enceinte dans laquelle il se trouve pour effectuer sa mission. Sont notamment concernées les bases aériennes situées en sous-sol.

## **CHAPITRE 2 : HORAIRES ATYPIQUES EN MISSION**

Dans le cadre des missions professionnelles, le salarié peut être amené à effectuer sa mission en dehors des horaires habituels de travail. A ce titre, il est prévu une indemnisation particulière pour les salariés travaillant de nuit, ou un jour habituellement non travaillé.

### **ARTICLE 2.1 : LE TRAVAIL DE NUIT**

Tout travail effectué entre 21h et 6h fera l'objet d'une majoration de salaire à hauteur de 25%. Cette majoration sera attribuée quelle que soit la catégorie professionnelle et la classification du salarié concerné.

Par ailleurs, le travail de nuit ne pouvant porter atteinte au respect de la durée minimale de repos quotidien, il sera permis au salarié concerné d'aménager son horaire de travail le lendemain et ainsi retarder sa prise de poste.

### **ARTICLE 2.2 : LE TRAVAIL UN JOUR HABITUELLEMENT NON TRAVAILLE LOCALEMENT**

Le travail effectué un jour habituellement non travaillé donnera lieu à récupération dans les conditions suivantes :

- Samedi, dimanche, et jour de fermeture collective du site en France : 1,5 jour de repos ;
- Jour férié local : 2,5 jours de repos.

### **ARTICLE 2.3 : PRISE EN COMPTE DES JOURS FERIES EN FRANCE ET JOURS FERIES LOCAUX**

Pendant la durée de la mission, lorsque le nombre de jours fériés en France est supérieur au nombre de jours fériés locaux, le salarié a droit, à son retour de mission, à autant de jours de repos correspondants.

## **CHAPITRE 3 : Bonnes pratiques dans le cadre des déplacements professionnels**

Les parties signataires du présent accord ont ressenti la nécessité de définir des « bonnes pratiques » auxquelles les managers doivent être vigilants lorsque leurs collaborateurs partent en mission. A ce titre, ont notamment été identifiées les « bonnes pratiques » suivantes :

- Attribution d'un téléphone portable professionnel pour tout départ en mission hors France, avec mise à disposition d'un logiciel de traduction instantanée ;
- Vigilance sur l'établissement du plan de prévention selon la réglementation en vigueur ;
- Vigilance sur la prise effective des repos compensateurs à chaque retour de mission professionnelle ;
- Prise en compte des compétences et de la coordination au sein de l'équipe pour l'organisation des missions ;
- Sensibilisation relative aux différences interculturelles, selon la destination de la mission.
- Mise en place d'un régime horaire spécifique de 44 heures / semaine pour les salariés mensuels dans le cadre des missions hors France d'une durée supérieure ou égale à 1 semaine.
- Prise en charge, au travers de notes de frais, des frais annexes liés aux déplacements professionnels. A ce titre, seront pris en charge les frais liés à la création d'un passeport (timbre fiscal, édition de photos d'identité) et à l'obtention d'un visa.
- Pour les salariés effectuant au minimum 90 nuitées hors de leur domicile sur une année civile : participation, sous forme de note de frais, aux frais liés à l'achat d'une valise (à hauteur de 200€ tous les deux ans).
- Pour les salariés dont les tâches effectuées en mission les contraignent à transporter du matériel technique encombrant nécessitant une ou des valises supplémentaires, une attention particulière sera portée sur l'opportunité d'opter pour un sur-classement lors de la réservation du transport.

## CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 4.1 : DUREE, REVISION ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Il est convenu que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature de l'accord avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2022.

Pour le cas où l'accord Groupe sur les déplacements professionnels du 23 novembre 2021 devait être révisé, les parties signataires au présent accord s'engagent à se rencontrer pour analyser les éventuelles évolutions à y apporter.

Par ailleurs, la Direction et les Organisations syndicales représentatives de Thales LAS France SAS se rencontreront dans l'éventualité où une situation sanitaire spécifique telle qu'une pandémie nécessiterait d'adapter les modalités d'organisation des missions.

### ARTICLE 4.2 : DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de la Société et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société sous forme électronique, en un exemplaire PDF signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Elancourt en 7 exemplaires originaux, le 14/06/2022

**Pour la Société Thales LAS France SAS** : Monsieur Philippe NETO, Directeur des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société, les délégués centraux :**

- CFTD représentée par Madame Marie-Pierre ANDRE – Messieurs Thibault BONNEFIS – Patrick JOUAUD – Thierry PINSARD
- CFE-CGC représentée par Messieurs Stéphane DESCLOS – Stéphane HUSSON – Régis LEMERY – Yann VANET
- CFTC représentée par Madame Véronique MICHAUT – Ludovic BONENFANT – Eric DIEUDONNE – Thierry LEGRAND
- CGT représentée par Messieurs Cyril AZEAU – Eric DAGOIS – Cyril DARDENNE – Jean-Luc LECOINTE
- SUPPer représenté par Messieurs Léo BEAUCHAMP – Thierry COURDACHER – Aïssa DEGUIDA – Cyrille GRANDEMANGE

Sous réserve du maintien de l'indemnité journalière payée au bénéfice Thales réactualisée chaque année selon l'inflation du coût de la vie

