

ACCORD GROUPE SUR LES MESURES MISES EN OEUVRE AU SEIN DE THALES POUR FAIRE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19

PREAMBULE

La crise sanitaire actuelle affecte l'ensemble des salariés du Groupe, leur famille et toute l'activité économique.

Ce projet d'accord s'inscrit dans la volonté forte de protéger les salariés et de participer à l'effort national de non propagation du COVID-19 et de baisse du taux de mortalité lié à la Pandémie.

Dans ce cadre, les parties au présent accord ont convenu de la nécessité de réaffirmer, au sein du présent document, la priorité à la mise en place sans délai de l'ensemble des mesures visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs tout en permettant la continuité des activités critiques/stratégiques. Les mesures précisées dans le cadre de cet accord tiennent également compte des réalités opérationnelles pour les activités dites non critiques.

Face à cette crise et dans le cadre des actions de prévention et du respect des préconisations des pouvoirs publics, le Groupe s'est conformé au principe de confinement à travers notamment le déploiement du télétravail et a « mis en pause » des activités et sites qui nécessitaient des adaptations au regard des mesures de santé et de sécurité définies par le Groupe préalablement à leur reprise.

Le présent accord groupe a également pour objet d'encadrer les principes et mesures adoptées au sein du Groupe afin d'accompagner l'adaptation des activités qui ne peuvent se poursuivre dans les mêmes conditions durant les prochaines semaines et ce, jusqu'à la reprise progressive de l'ensemble des activités aux conditions antérieures.



CHAPITRE I - DEFINITIONS

Article 1 - Activités critiques / stratégiques

Sont notamment considérées comme critiques ou stratégiques, toutes activités civiles ou militaires indispensables au maintien des opérations telles qu'elles ont été identifiées et communiquées par les autorités civiles ou militaires de l'Etat ainsi que les fonctions supports aux activités critiques internationales, les équipes en charge du maintien opérationnel des activités (paie, facturation gardiennage, informatique etc.), ainsi que les équipes en charge de la gestion de la crise et de la préparation du redémarrage des activités.

La liste des activités critiques/stratégiques propre à chaque site sera communiquée à chaque CSE et aux responsables Inter-centres. Elle sera mise à jour régulièrement en tenant compte des évolutions de la situation générale et économique du Groupe et de la mise en place des mesures sanitaires nécessaires à la reprise des activités.

Seront régulièrement communiquées aux instances représentatives du personnel au niveau du Groupe des éléments statistiques relatifs au suivi des activités (nombre de salariés en télétravail, nombre de salariés sur site notamment).

Article 2 - Télétravail

Conformément aux préconisations des pouvoirs publics, priorité est donnée à l'activité en télétravail pour toutes les activités à chaque fois et tant que ce mode d'organisation est possible ainsi que pour les salariés se trouvant dans des situations de santé particulières (cf. annexe 2).

Article 3 - Activité partielle (chômage partiel)

Le recours à l'activité partielle répond à la nécessité de suspendre ou de réduire les activités au sein d'un établissement en raison notamment de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergies, risques sanitaires et plus généralement de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Au sein du Groupe, le recours à l'activité partielle est envisagé dans les situations suivantes :

- Rupture d'approvisionnement (matériel, logiciel...),
- Absence ou insuffisance des prestations intellectuelles externes indispensables à la poursuite de l'activité,
- Arrêt d'activité pour mise en place des mesures d'organisation sanitaires,
- Impossibilité de mettre en place les mesures de distanciation et mesures barrières préconisées,
- Baisse d'activité (baisse des commandes, suspension des transports, etc.) ,
- Absence significative de salariés indispensables à la poursuite de l'activité.

Les salariés en situation d'activité partielle globale perçoivent :

- Pour les salariés bénéficiant d'un salaire mensuel brut de base inférieur ou égal à 2.300 euros, une rémunération brute leur assurant le maintien d'une rémunération mensuelle nette à hauteur de 100% de leur rémunération nette habituelle versée mensuellement.



- Pour les autres salariés et quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent (mensuels, cadres soumis au décompte horaire, cadres en forfait heures ou jours, cadres dirigeants¹ etc.), une rémunération brute mensuelle leur assurant le maintien d'une rémunération nette mensuelle versée à hauteur de 92% de leur rémunération nette habituelle versée mensuellement.

Pour la détermination du salaire habituellement versé, sera appliquée la règle du maintien de salaire lors de la prise de congés payés.

Pour la période courant jusqu'au dimanche 29 mars, les salariés qui ont été privés d'activité ne subiront aucune perte de rémunération au titre de cette période ni aucune imputation au titre des JRTT, Jours de repos, congés payés.

CHAPITRE II - PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, le Groupe Thales donne la priorité à la santé de ses collaborateurs. A cette fin, le Groupe a mis en place et déployé un ensemble de mesures de santé et de sécurité renforcées – définies par les services de santé au travail en concertation avec la Direction Hygiène, Sécurité et Environnement du Groupe - afin d'éviter la contamination de salariés en situation d'activité professionnelle et plus généralement de lutter contre la propagation du COVID-19.

S'inscrivant dans l'ensemble des mesures de santé et de sécurité renforcées, il est rappelé que pour l'ensemble des salariés qui est amené à poursuivre son activité sur site, la restauration devra veiller, d'une part, à ce que les moyens soient mis à disposition pour pouvoir stocker les repas apportés par chacun des salariés en respectant les règles d'hygiène (notamment récupération de ses propres déchets) et, d'autre part, permettre la restauration de chacun dans une salle adaptée en respectant les distances de 2 mètres entre chaque personne dans le cas où plusieurs salariés se trouveraient dans le même local.

S'agissant des transports pour se rendre sur son lieu de travail, il devra être évité les transports collectifs et par conséquent utiliser son véhicule personnel. Dans ce cas, Les indemnités kilométriques domicile/travail seront prises en charge selon barème en vigueur.

En cas de difficultés individuelles pour se rendre sur son lieu de travail, la situation sera examinée au cas par cas afin de trouver une solution adaptée.

Article 4 - Conditions liées à la santé et à la sécurité des salariés

Les mesures mentionnées au préambule du présent chapitre sont un préalable à la reprise des activités sur site qui auraient été suspendues et demeureront en vigueur y compris lors de la phase de redémarrage des activités.

Ces conditions et mesures associées seront préalablement validées par le service de médecine du travail et la Direction Hygiène, Sécurité et Environnement du Groupe et feront l'objet d'une consultation préalable des CSE pour acter du respect des conditions sanitaires annexées au présent accord. Ces mesures seront communiquées à l'ensemble des salariés.

¹ Sous réserve de l'éligibilité des cadres dirigeants au dispositif d'activité partielle



Article 5 - Consignes sanitaires

Sont annexés au présent accord, les documents en vigueur dans l'ensemble du Groupe tant en France que dans le reste du monde, à savoir :

- Consignes de sécurité sanitaire préalable à la reprise / continuité des activités stratégiques et critiques
- Consignes à tenir en cas de nettoyage renforcé d'une zone contaminée
- Consignes à destination du personnel de ménage pour le nettoyage renforcé des zones publiques (espace de circulation)

CHAPITRE III - AUTRES MESURES MISES EN ŒUVRE

Pour faciliter la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité des salariés et limiter le recours à l'activité partielle liée à la crise sanitaire, les mesures suivantes ont été retenues.

Les mesures prévues aux articles 8, 9 et 10 ne s'appliquent pas aux salariés exerçant des activités critiques ainsi qu'aux télétravailleurs dont l'activité perdure et tant que leur activité n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle.

Les mesures prévues aux articles 8, 9 et 10 seront appliqués dans l'ordre de ces dispositions.

Article 6 - Fermetures collectives liées aux congés payés

Sont supprimées les fermetures collectives de sites liées aux congés d'été 2020 afin, notamment, de faciliter la reprise des activités sans préjudice de la possibilité pour les salariés de prendre des congés payés durant cette période, ces congés étant organisés de façon à assurer la reprise et le bon fonctionnement des activités.

Article 7 - Compte-Epargne Temps

Dans le contexte de crise sanitaire actuel et de la baisse d'activité correspondante, toute alimentation en temps du compte-épargne-temps est suspendue sauf pour les salariés qui maintiennent pleinement leur activité.

Les entités du Groupe ne pourront pas solliciter des salariés à mobiliser les jours épargnés sur le CET durant cette période, les salariés conservant la possibilité de bénéficier et d'alimenter et le dispositif congé de fin de carrière dans les conditions prévues par l'accord sur le CET, à l'exception des congés payés, pour toute la durée de l'accord.

Article 8 - Nouvelle planification des Jours collectifs de réduction du temps de travail / jours de repos

Sont replanifiés, pour les sociétés qui en disposent, les JRTT et jours de repos fixés à l'initiative de la Direction (JRTT et jours de repos collectifs) pour les salariés :

- dont les activités sont exercées sur des sites qui ont été mis en pause à compter du lundi 30 mars et après information des salariés concernés,
- qui ne peuvent pas télé-travailler du fait de l'arrêt de certaines activités sur site à compter du lundi 30 mars et après information des salariés concernés ,



- dont l'activité en télétravail ne peut se maintenir à compter de la date arrêtée par les sociétés au regard des activités concernées et après information des salariés concernés.

Article 9 - Reliquat de congés payés et JRTT 2019 / jours de repos 2019

Les salariés qui bénéficient encore de JRTT/jour de repos en 2019 sont tenus de prendre les jours correspondants avant le 30 avril 2020.

Les salariés qui, au titre de leurs activités ont accumulé des jours de repos de récupération/heures supplémentaires en temps sont tenus de les prendre avant le 30 avril 2020.

Les salariés qui bénéficient encore de jours de congé payés non pris au titre de l'exercice en cours sont tenus de prendre les jours correspondants dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, avant le 31 mai 2020 sans report possible .

Article 10 - Situation d'urgence et fixation des jours de congés payés

Les sociétés du groupe pourront, après recueil d'avis des CSE et en fonction de leur situation :

- mobiliser une semaine de congés payés par anticipation (six jours ouvrables) dans les conditions prévues par la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19,
- mobiliser, en respectant un délai de prévenance de deux semaines, les jours de congé acquis pour ancienneté.

Article 11 - Situation des salariés en arrêt de travail durant une période de chômage partiel

Tout salarié en arrêt maladie ou en maternité est indemnisé dans le cadre des dispositions prévues par l'accord sur les dispositions sociales dans la limite de la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence. Le salarié ne perçoit pas, durant cette période, d'indemnité pour activité partielle.

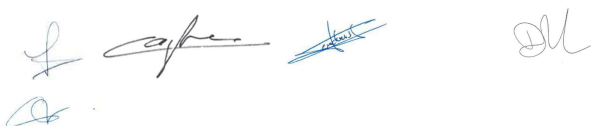
Article 12 - Situation des salariés en congés payés durant une période de chômage partiel

L'activité partielle n'a pas d'impact sur les jours de congés payés posés préalablement, ils sont indemnisés selon les modalités réglementaires en vigueur au titre des Indemnités de CP (et non de l'indemnité d'activité partielle). L'employeur ne peut prétendre au remboursement de l'allocation d'activité partielle.

CHAPITRE IV - FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Durant la période de crise, les CSE/représentants du personnel seront régulièrement informés des mesures prises, de leur mise en œuvre, de l'état de la situation épidémique au sein de Thales et ce, via des réunions hebdomadaires organisées par audio au début de chaque semaine au niveau central Groupe auprès des Inter-centres.

Au niveau de chaque société / établissement, ces informations ainsi que celles concernant la société ou l'établissement concerné seront communiquées dans les deux jours suivant cette communication au niveau des Inter-centres Groupe. Par ailleurs, en fonction des dispositions qui seront mises en place pour pallier à la situation d'urgence précisée aux articles 8, 9, il sera tenu par audio les CSEC des sociétés concernées afin d'en



informer et d'en recueillir l'avis sans qu'il soit, compte tenu de la situation d'urgence, un préalable à la mise en œuvre.

Pour permettre le maintien du fonctionnement des instances représentatives du personnel, les représentants des Inter-centres, les titulaires et suppléants des CSE/ CSEC ainsi que les RSS/DS/DSC et RS/RSC demeureront en télétravail à leur demande.

Les représentants des salariés se verront remettre une attestation de déplacement par l'employeur afin de se rendre dans leur établissement constater l'effectivité des mesures sanitaires mentionnées au chapitre II, et s'assurer de la sécurité des salariés, dans le respect des règles applicables à tous. Les CSE / Organisations syndicales devront s'organiser pour limiter au maximum le nombre de représentants amenés à se déplacer dans ce cadre.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 13 - Nature et périmètre du présent accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs de Groupe, entre la Direction de la société Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il est directement applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre du Groupe tel que défini à l'annexe 1 conformément à l'article L. 2232-30 du code du travail régissant les accords de Groupe.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée du présent accord




Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée de trois mois renouvelable. Il est toutefois convenu entre les parties que les dispositions de cet accord cesseront de produire leurs effets avant même la date de son échéance en cas de levée générale du confinement, à l'exception des dispositions relatives aux règles sanitaires et de sécurité qui perdureront le temps nécessaire.

Dans l'hypothèse où la situation sanitaire générale ne s'améliorerait pas il pourra alors faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'C. P.' followed by another signature. On the right, there is a signature that looks like 'DL'.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sous forme électronique, en un exemplaire PDF signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris-la-Défense en 6 exemplaires, le 26 mars 2020

Pour la Société THALES			
<i>David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante</i> 			
Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :			
CFDT Anne COGNIEUX 	CFE-CGC José CALZADO 	CFTC Véronique MICHAUT 	CGT Grégory LEWANDOWSKI 



GBU AVS

- Thales AVS France SAS
- Thales Avionics Electrical Motors SAS
- Thales Avionics Electrical Systems SAS
- Trixell

GBU DMS

- Thales DMS France SAS
- UMS SAS

GBU LAS

- Thales LAS France SAS

GBU SIX

- Gerac SAS
- Thales SIX GTS France SAS
- Thales Services SAS
- RCS France SAS
- Ercom
- Suneris

GBU ESPACE

- Thales Alenia Space SAS
- Thales Seso SAS

GBU DIS

- Thales DIS France SA
- Thales DIS DESIGN SERVICES SAS

ENTITES CORPORATE

- Thales S.A.
- Thales International SAS
- Geris Consultants SAS
- Thales Global Services SAS
- Thales Digital Factory SAS

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a smaller one below it.

Handwritten initials in blue ink, appearing to be 'DL'.

INFORMATION GENERALE – COVID-19

Salariés se trouvant dans une situation de santé particulière

- 1 - Dans le cadre des règles mises en place adaptées à la situation évolutive du Covid-19 afin d'en ralentir sa propagation et d'assurer au mieux la protection de chacun, nous invitons les salariés porteurs d'une pathologie chronique avec des problèmes d'immunités à se rapprocher de la DRH et du Service Santé au Travail dont ils relèvent afin d'aménager leur organisation du travail si nécessaire.

Cette disposition est établie pour mise en œuvre immédiate.

- 2 - Dans le cadre des règles mises en place adaptées à la situation évolutive du Covid-19 afin d'en ralentir sa propagation et d'assurer au mieux la protection de chacun, nous invitons les femmes enceintes à se rapprocher de la DRH et du Service Santé au Travail dont elles relèvent afin de mettre en place le télétravail permanent chaque fois que cela est possible, ou d'adapter leur organisation du travail.

Cette disposition est établie pour mise en œuvre immédiate.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and a smaller one on the right.