

DRH France MEMO

De : Pierre Groisy / Gaspard de Tournemire

La Défense, le 27 mars 2020

A : DRH GBU / Réseau Relations Sociales / Réseau Juristes Droit Social

Cc : David Tournadre, Sandra Bac, Olivier Labbadi / Inter-Centres

OBJET : Modalités d'application Accord Groupe sur les mesures mises en œuvre au sein de Thales pour faire face à l'épidémie de COVID-19

Cette note a pour objet de cadrer les dispositifs de l'accord et de l'activité partielle et de leur mise en œuvre.

I. ACCORD GROUPE SUR LES MESURES MISES EN ŒUVRE AU SEIN DE THALES POUR FAIRE FACE A L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

L'Accord Groupe, signé à l'unanimité le 26 mars 2020, entre la Direction et les organisations syndicales représentatives sur les mesures mises en œuvre au sein de Thales pour faire face à l'épidémie de COVID-19, réaffirme la priorité à la mise en place sans délai de l'ensemble des dispositifs visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs tout en permettant la continuité des activités critiques/stratégiques.

La durée de cet accord est prévue pour une période de 3 mois renouvelable. **Toutefois, il est convenu entre les parties que les dispositions de l'accord cesseront de produire leurs effets avant même la date de son échéance en cas de levée générale du confinement, à l'exception des règles sanitaires et de sécurité qui perdureront le temps nécessaire.**

Les dispositions prévues ont pour objet de gérer les sous-activités, et d'activer certaines mesures précisées ci-dessous avant la mise en place de l'activité partielle (« chômage partiel »).

Il est rappelé qu'à l'exception des dispositions relatives aux fermetures collectives liées aux congés payés d'été 2020, les mesures ci-après ne concernent ni les salariés qui peuvent poursuivre leur activité en télétravail tant que leur « niveau d'activité » n'est pas impacté par la crise sanitaire actuelle, ni les salariés relevant des activités critiques/stratégiques qui poursuivent leur activité sur site sous réserve que les mesures sanitaires sur les établissements soient préalablement mises en œuvre.

Pour tous les autres salariés, les mesures prévues au point 2, 3 et 4 s'appliqueront dans cet ordre.

1) Fermetures collectives liées aux congés payés d'été 2020

Les fermetures collectives prévues par les sociétés pour l'été 2020 au titre des congés payés sont supprimées. Cette mesure permettra ainsi de faciliter la reprise des activités tout en veillant à ce que chaque salarié puisse prendre des congés durant cette période.

2) Planification des jours de réduction du temps de travail / jours de repos fixés à l'initiative de la Direction

Les JRTT fixés à l'initiative de la Direction, devront être replanifiés pour tous les salariés n'ayant plus d'activité, dans le cadre de cette crise sanitaire à compter du lundi 30 mars 2020. Pour ce faire, une information sera communiquée dans chaque société / chaque établissement vendredi 27 mars 2020 aux salariés concernés.

Pour les salariés qui seront privés d'activité à une date ultérieure, ces JRTT seront replanifiés à cette date, les salariés concernés en étant préalablement informés.

3) Reliquat de congés payés 2019-2020 / JRJT / Jours de repos 2019

Devront être pris, dans les meilleurs délais et en tout état de cause avant le 30 avril 2020, l'ensemble des reliquats de JRJT ainsi que les éventuels jours de récupération et heures supplémentaires et avant le 31 mai 2020 l'ensemble de reliquat de congés payés.

4) Congés payés 2020-2021

Après avoir mis en œuvre les mesures précisées ci-dessus aux points 1, 2 et 3, les sociétés du Groupe pourront après recueil d'avis des CSE et en fonction de leur situation d'activité :

- ✓ Mobiliser une semaine de congés payés par anticipation (6 jours ouvrables, soit 5 jours ouvrés) dans les conditions prévues par la loi d'urgence.
- ✓ Mobiliser les jours de congés acquis pour ancienneté en respectant un délai de prévenance de 2 semaines.

⇒ IMPACT TOTAL DES MESURES DE L'ACCORD

Ainsi au total, avant toute mise en œuvre de l'activité partielle et hors utilisation des reliquats des congés payés, cet accord permet de mobiliser en maintenant la rémunération de chacun à 100% entre 12 et 14 jours ouvrés (selon l'ancienneté) hors pose des reliquats de Congés Payés, RTT 2019 et heures supplémentaires/récupération.

II. AUTRES DISPOSITIFS

1) Compte Epargne Temps

L'alimentation du Compte Epargne Temps est suspendue pour tous les salariés à l'exception de ceux maintenant pleinement leur activité pendant cette période.

S'agissant du CET de fin de carrière, ce dernier demeurera ouvert (avec possibilité d'alimentation à l'exception des congés payés) à tous les salariés en activité ou pas, et ce pour toute la durée de l'accord.

2) Fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel

○ *Continuité des Instances Représentatives du Personnel*

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.

Dans le cas où les salariés doivent assurer la continuité des activités critiques/stratégiques sur site, afin de constater l'effectivité de la mise en œuvre des mesures sanitaires, ils se verront remettre une attestation de déplacement par l'employeur. Il est rappelé dans ce cadre, d'une part, que le nombre de représentants amenés à se déplacer doit être limité en nombre, et, d'autre part, qu'il n'est pas possible de se déplacer sur un autre établissement que de celui dont on relève.

○ *Pour la mise en œuvre des dispositifs prévus ci-dessous :*

- Fermetures collectives liées aux congés payés d'été 2020
- Planification des jours collectifs de réduction du temps de travail / jours de repos
- Reliquat de congés payés 2019 / JRJT / Jours de repos 2019

Sans que cela soit un préalable à leur mise en œuvre, compte tenu de la situation d'urgence, les mesures prévues ci-dessus devront donner lieu, par audio, à l'information et au recueil d'avis des CSE.

S'agissant du dispositif prévu à l'article 10 de l'Accord Groupe, c'est à dire notamment les congés payés 2020-2021, il devra être procédé à l'information au recueil d'avis préalable des CSE avant toute mise en œuvre.

○ *Fixation des ordres du jour à mettre en œuvre auprès des Instances CSE*

Dans le cadre du fonctionnement des Instances représentatives du Personnel, le CSEC de chaque société procédera à une information générale qui devra porter sur la présentation de l'accord Groupe, la planification et le cadencement général des mesures fixées par l'accord, ainsi que la liste prévisionnelle des activités critiques / stratégiques.

Par ailleurs, dans la mesure où exceptionnellement le CSE ne pourrait se tenir en audio dans sa composition intégrale, il conviendra alors obligatoirement que le RS soit présent.

1) Mise en œuvre des JRTT collectifs

Pour cette information/consultation qui doit être menée en une seule réunion, il est admis conformément à l'accord Groupe que ce recueil d'avis se fera postérieurement à sa mise en œuvre. Pour cette consultation, il conviendra cependant de procéder au recueil d'avis après avoir porté notamment les informations du nombre de salarié par activité ou par fonction qui sont concernés par cette mesure, ainsi que le nombre de salariés pour lequel l'activité sera maintenue. Par ailleurs, lors de réunion de CSE, il conviendra d'avoir présenté l'accord Groupe dans son ensemble et donner la planification du déroulement de la mise en œuvre des différentes mesures prévues à l'accord avant l'éventuelle mise en place de l'activité partielle qui fera l'objet d'une information / consultation préalable.

Pour la mise en œuvre des JRTT collectifs, l'ordre du jour qui devra être établi sera le suivant :

« Information / consultation sur la mise en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 de la fixation des JRTT collectifs fixés par l'accord temps de travail de la société X. »

2) Mise en œuvre de la semaine de congés payés par anticipation (6 jours ouvrables) prévu par la loi d'urgence / Congés d'ancienneté

Pour la mise en œuvre de cette disposition prévue à l'accord Groupe, il conviendra obligatoirement de procéder à une information en vue d'une consultation.

L'information devra porter sur le nombre de salarié par activité ou par fonction qui sont concernés par ces mesures et rappeler pour cette même population, les mesures déjà mises en place.

L'ordre du jour qui devra être établi sera le suivant :

« Information en vue d'une consultation sur la mise en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 :

- **de la semaine de congés payés par anticipation (6 jours ouvrables) prévus par la loi d'urgence**
- **des jours de congés acquis pour ancienneté »**

Nb : Ainsi, il conviendra d'anticiper cette procédure afin qu'il puisse y avoir un enchaînement sans rupture entre les mesures précédemment mises en œuvre et cette mobilisation des 6 jours ouvrables.

Pour ce qui concerne les congés acquis pour ancienneté, il conviendra avant la mise en œuvre de respecter un délai de prévenance de 2 semaines. Ce dispositif devra intervenir après la mise en place de la semaine de congés payés par anticipation (6 jours ouvrables).

Ces ultimes mesures doivent bien évidemment précéder le déclenchement de l'activité partielle.

III. SITUATION DES ALTERNANTS, STAGIAIRES ET CIFRE

Dans le cadre des mesures mises en œuvre pour faire face à la crise sanitaire et tout en assurant un plan de continuité pour les activités qui le nécessitent, les alternants et les stagiaires demeureront en confinement jusqu'à la reprise totale des activités de leurs sociétés d'appartenance.

Pendant cette période :

- ✓ Les Alternants et CIFRE seront en absence autorisée payée jusqu'à la mise en place de l'activité partielle sous réserve que la demande d'autorisation de la DIRECCTE soit acceptée.
- ✓ Les Stagiaires seront en absence autorisée payée jusqu'à la reprise de leur activité sur le site respectif.

La Direction des Ressources Humaines