

C O N V E N T I O N
SUR LES DEPLACEMENTS DES SALARIES
DE LA SOCIETE THOMSON-CSF

Entre la Société THOMSON CSF , SA au capital de
2 223 636 080 F dont le siège social est situé
51 esplanade du Général de Gaulle 92045 Paris La
Défense , représentée par Monsieur Paul Calandra
agissant par délégation du Président Directeur
Général

d'une part ,

et les organisations syndicales ci après désignées :

La CFE / CGC représentée par *Ph. Winer*

La CFDT représentée par *Guy Henry*

La CGT représentée par

La CGT / FO représentée par

La CFTC représentée par *Michel BERNELIE*

d'autre part ,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CH
LC
PH
MS

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société THOMSON-CSF amenés à effectuer une mission professionnelle en dehors de leurs centres de rattachement.

L'accord distingue deux grandes catégories de missions faisant l'objet de deux parties distinctes :

- les missions avec retour le soir au domicile
- les missions sans retour le soir au domicile

Au delà de 183 jours consécutifs de mission à l'étranger, les dispositions relatives au détachement sont applicables.

Missions concernées :

Sont régies par le présent accord toutes les missions à caractère technique ou administratif à l'exclusion de celles à caractère strictement commercial ou de représentation.

Personnel concerné :

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la Société THOMSON-CSF à l'exception des Ingénieurs et Cadres de position III B et III C pour lesquels les déplacements entrent dans le cadre général de leurs fonctions et dont les frais réellement engagés lors de leurs déplacements sont remboursés.

DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le 1er Octobre 1989 .

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

APPLICATION DE L'ACCORD

Si pour des impératifs contractuels, le client impose au personnel mis à sa disposition ses propres règles , celles-ci se substitueront à celles applicables dans THOMSON-CSF dans la mesure où elles ne sont pas inférieures à ces dernières .

Les dispositions arrêtées par le présent accord seront susceptibles d'être modifiées pour tenir compte de la mise en application de lois, règlements, convention collective, accords nationaux intervenus depuis la signature de l'accord. Ces modifications seront adoptées en réunion avec les organisations syndicales et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

INTERPRETATION DE L'ACCORD

Tout litige concernant l'interprétation des clauses de cet accord , la mise en application de l'accord sera soumis à la DRT qui établira la solution à retenir.

MISE EN APPLICATION DE L'ACCORD

Les organisations syndicales et la Direction de la société THOMSON CSF conviennent de se rencontrer onze mois après la signature de l'accord pour faire le point de sa mise en application .

CH
14
H
M

PRESENTATION DE L'ACCORD

La présentation adoptée pour cet accord répond au souci de bien définir les missions des salariés en cherchant à les caractériser à l'aide de critères distinctifs et ainsi de mieux évaluer les conditions de déplacement de ces derniers.

Les critères retenus sont les suivants :

- distinction selon que la mission permet ou non le retour le soir au domicile ;
- distinction selon la durée de la mission : inférieure à 30 jours ,
égale ou supérieure à 30 jours .
- distinction selon les pays où s'effectue la mission.

Cet accord se présente de la manière suivante :

- . 1ère partie : Missions avec retour le soir au domicile.
- . 2ème partie : Missions sans retour le soir au domicile.

I Missions inférieures à 30 jours.

II Missions égales ou supérieures à 30 jours.

A - Missions effectuées en CEE, Suisse, Autriche .

B - Missions effectuées hors CEE , Suisse , Autriche .

Suivant le type de mission il conviendra de se reporter au chapitre correspondant qui contient toutes les informations nécessaires à l'organisation du déplacement du salarié.

CH
AL
H
B

PREMIERE PARTIE

MISSIONS AVEC RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

C-44

VC

12

57

La présente partie définit les conditions applicables aux salariés de la Société THOMSON-CSF amenés à effectuer une mission professionnelle leur permettant de revenir le soir à leur domicile.

La hiérarchie, en concertation avec le salarié, déterminera si la mission, compte tenu d'une part de l'horaire de travail et du temps de transport et d'autre part des règles légales concernant la durée journalière du travail, permet ou non le retour du salarié le soir à son domicile.

Les missions entrant dans le cadre des dispositions générales de cette partie sont les suivantes :

- déplacement occasionnel inférieur ou égal à la journée.
- affectation temporaire dans un autre centre du groupe, une société extérieure, une base n'entraînant pas le déménagement du salarié. A compter de son déménagement, les dispositions relatives au déplacement ne lui sont plus applicables.

CH

RC

RS

MISSIONS AVEC RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

	page
1) Ordre de mission / avenant au contrat de travail	7
2) Information du salarié de son déplacement	7
3) Rémunération de référence	7
4) Conditions particulières de travail (voir annexe N°1)	7
5) Horaire de travail	7
6) Repos compensateur légal	7
7) Temps de transport	8
8) Mode de transport	9
9) Frais de transport	9
10) Frais de repas	10
11) Index des définitions	11
12) Sécurité et hygiène du travail	cf 34
13) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	cf 37
14) Droit syndical et élections	cf 37

ett

1/1



MISSIONS AVEC RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

1. Ordre de Mission / avenant au contrat de travail

Avant chaque départ en mission du salarié pour un déplacement hors région du centre de rattachement, (région parisienne ou distance inférieure à 100 kilomètres calculée à partir du centre de rattachement) un ordre de mission sera établi et signé conjointement par le salarié et sa hiérarchie.

Pour une affectation temporaire inférieure à un mois dans un centre THOMSON CSF, un ordre de mission sera établi.

Pour toute autre affectation temporaire, un avenant au contrat de travail sera établi.

2. Information du salarié de son déplacement

La hiérarchie devra s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non).

Pour les déplacements à l'étranger, ce délai ne pourra être inférieur à 3 jours sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

3. Rémunération de Référence

La rémunération de référence correspond au salaire de base de l'intéressé en France auquel s'ajoute, s'il y a lieu, sa prime d'ancienneté.

4. Conditions particulières de travail (voir annexe 1)

5. Horaire de Travail

L'horaire du centre d'accueil sera communiqué au salarié avant son départ en mission.

Le salarié devra se conformer aux horaires du centre d'accueil (du client, de la base, de l'établissement de la Société THOMSON-CSF ou toute Société). Les heures complémentaires et supplémentaires éventuelles pour le personnel mensuel seront calculées en prenant pour base l'horaire du centre de rattachement.

6. Repos Compensateur légal

Conformément aux dispositions du code du travail, le repos compensateur est dû pour les heures supplémentaires effectuées au delà de 42 heures par semaine.

644

116

Handwritten signatures and initials.

MISSIONS AVEC RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

La durée du repos compensateur est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au delà de ces 42 heures ; les heures supplémentaires effectuées au delà du contingent de 94 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Le droit à repos compensateur n'est ouvert au salarié que lorsque ce dernier a capitalisé au moins huit heures de repos.

Les conditions doivent être créées pour que le repos soit pris dans le délai légal maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

7. Temps de Transport

Dans le cadre des missions avec retour le soir au domicile, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de distinguer les notions de temps de voyage et temps de trajet.

L'expression "temps de transport" sera seule utilisée.

Le temps de transport se définit comme le temps passé dans les transports par le salarié pour se rendre au lieu d'exécution de la mission.

Les conditions d'indemnisation du temps de transport s'appliquent uniquement au personnel mensuel.

a) - dans le cadre d'un déplacement occasionnel

Le temps de transport est pris normalement en dehors du temps de travail sauf dérogation accordée par la hiérarchie.

Le temps de transport aller-retour excédant 1 Heure est indemnisé au taux normal non majoré ; il se calcule à partir du centre de rattachement .

Le temps de transport qui serait pris sur le temps de travail n'entraînerait pas de perte de salaire.

Si par suite de perturbations dans les transports, la journée de travail venait à être allongée de façon conséquente rendant impossible le retour le soir au domicile, l'hébergement serait payé au salarié selon le barème des indemnités journalières sur présentation de justificatifs.

Les dépassements du temps de transport liés à ces perturbations ne seront alors pas indemnisés.

b) - dans le cadre d'une affectation temporaire

Le temps de transport est pris en dehors de l'horaire de travail ;

Le temps de transport aller-retour supplémentaire calculé par comparaison entre le domicile / ancien lieu de travail et le domicile / lieu de l'affectation temporaire excédant 1 Heure sera indemnisé au taux normal non majoré.

Le déménagement (aller et retour) du salarié en vue de se rapprocher de son lieu d'affectation sera envisagé et proposé à l'intéressé si la durée de l'affectation temporaire est supérieure à un an et si le temps de transport est trop important pour le salarié. Après accord de la Direction et sur présentation de 3 devis préalables, les frais de déménagement seront pris en charge par la société.

La facture sera établie au nom de la Société THOMSON-CSF.

A compter de son déménagement le salarié n'est plus en situation de déplacement. Par conséquent il ne bénéficiera plus de l'indemnité pour le temps de transport supplémentaire parcouru.


 G-tt


MISSIONS AVEC RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

c) conducteur

Si un conducteur transporte pour se rendre sur un chantier du personnel de la société, du matériel lourd et encombrant, l'indemnité prévue pour le temps de transport sera majorée de 50 %.

Ce transport ne pourra s'effectuer qu'en accord avec l'intéressé et à la demande du chef de chantier ou après autorisation de celui-ci. Le nombre de personnes transportées ne devra pas excéder celui figurant sur la carte grise du véhicule.

8. Mode de Transport

Le choix du mode de transport doit répondre à l'impératif de rapidité dans l'acheminement du salarié au lieu d'exécution de la mission eu égard au coût nécessairement raisonnable engendré par celui-ci.

a. TRAIN

Le transport s'effectuera en 1ère classe.

b. AVION

Le transport en avion est effectué en classe économique. Toutes les possibilités offertes par les compagnies aériennes en matière de tarifs réduits seront utilisées par les agences de voyage dans la mesure où elles sont compatibles avec les impératifs de la mission.

c. TRANSPORTS EN COMMUN/VOITURE

Les transports en commun seront utilisés par priorité. Le mode de transport en commun le plus rapide doit être privilégié. Lorsqu'ils n'existent pas et spécialement pour les parcours dans la région du centre de rattachement, l'utilisation de la voiture personnelle est préconisée. Pour le transport de matériel lourd et encombrant, il est recommandé d'utiliser une voiture société ou à défaut une voiture de location. L'utilisation de la voiture de location doit être limitée. Elle sera soumise obligatoirement à l'autorisation préalable de la hiérarchie.

9. Frais de Transport

- Dans le cadre des déplacements occasionnels :

- . l'utilisation de la voiture personnelle donne lieu au remboursement des kilomètres parcourus à partir du centre de rattachement par application du barème société.
- . tous autres frais de transport sont remboursés sur présentation des justificatifs. Les justificatifs des frais de transport RER, métro, bus ne seront pas demandés.

CH
MC



MISSIONS AVEC RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

- Dans le cadre des affectations temporaires :

- . le coût supplémentaire éventuel de transport est indemnisé sur la base des transports publics, ou par application du barème société pour les kilomètres supplémentaires parcourus. Le coût supplémentaire de transport est calculé par comparaison entre les frais de transport domicile / centre de rattachement, domicile / lieu de l'affectation temporaire.

10. Frais de repas

Plusieurs situations sont à distinguer :

- Le salarié en déplacement dans un établissement de la Société THOMSON-CSF ou d'une de ses filiales , prend son repas au restaurant d'entreprise .
Pour un déplacement dans un établissement de la société THOMSON CSF, le droit d'admission au restaurant d'entreprise est pris en charge par le centre d'accueil.
Pour un déplacement dans une filiale de la société THOMSON-CSF située en France, une indemnité correspondant au droit d'admission d'un montant égal au Minimum Garanti lui est versée sur présentation d'un justificatif.
A défaut de pouvoir prendre son repas au restaurant d'entreprise , l'indemnité repas prévue par le barème société lui sera versée .
- Le salarié en déplacement qui a accès au restaurant d'entreprise d'une base reçoit une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,5 fois le Minimum Garanti légal.
- Hormis ces cas , le salarié en déplacement reçoit une indemnité repas d'un même montant pour les mensuels et les ingénieurs et cadres par application du barème société.

Pour les déplacements occasionnels, le repas du soir pris en cours de transport sera autorisé à partir de 20 heures et sera remboursé sur présentation de justificatifs (avec pour référence le tarif des indemnités journalières).
A défaut de justificatifs , l'indemnité repas ne sera pas versée .

Ett



VE



11. Index des définitions

- CENTRE D'ACCUEIL : centre dans lequel le salarié se rend en déplacement
lieu d'exécution de la mission
- CENTRE DE RATTACHEMENT : centre dans lequel le salarié travaille habituellement
- AFFECTATION TEMPORAIRE : le salarié est mis à la disposition d'un autre établissement de la Société THOMSON-CSF ou d'une Société extérieure en France ou à l'étranger par son centre d'origine pour une mission d'une durée supérieure à 8 jours.
Au delà de 183 jours de mission à l'étranger s'appliquent les dispositions relatives au détachement.

L'affectation temporaire dans le cadre des missions avec retour le soir au domicile s'entend de :

- . l'affectation temporaire dans un autre centre du groupe THOMSON dans une même zone géographique (*)
- . l'affectation temporaire sur base dans une même zone géographique
- . l'affectation temporaire dans une société extérieure dans une même zone géographique

(*) : région parisienne ou distance inférieure à 100 Km.

- HEURES COMPLEMENTAIRES : sont les heures considérées comme effectuées par le salarié en deçà de la durée légale du travail :
 - heures se situant au delà de l'horaire du centre de rattachement tout en étant inférieures à la durée légale du travail .
 - heures se situant au delà de l'horaire du centre d'accueil tout en étant inférieures à l'horaire du centre de rattachement .

EX : - l'horaire du centre de rattachement est de 38 H 30 mn .

- l'horaire du centre d'accueil est de 35 H

- la durée légale du travail est de 39 H .

cas n°1 : le salarié en déplacement effectue

35H 38H30 39H 40H

Il aura : 4H complémentaires / 1H supplémentaire

cas n°2 : le salarié en déplacement effectue 37H

35H 37H 38H30 39H

Il aura 1H30 mn complémentaire .

Et

RC

PC

DEUXIEME PARTIE

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

GTH

VC

R

Cette deuxième partie concerne les déplacements sans retour le soir au domicile. Elle se compose de deux chapitres :

- les missions inférieures à 30 jours
- les missions égales ou supérieures à 30 jours

Les missions entrant dans le cadre des dispositions générales de cette partie sont les suivantes :

- les déplacements.
- les affectations temporaires dans un autre centre du groupe, une Société extérieure, une base n'entraînant pas le déménagement du salarié.
Il est rappelé que la solution du déménagement sera proposée au salarié lorsque la durée de l'affectation temporaire est supérieure à un an.
A compter du déménagement du salarié, les dispositions relatives au déplacement ne sont plus applicables.



Gt
PC
—



MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILEMISSIONS INFÉRIEURES A 30 JOURS

	page
1) Ordre de mission / avenant au contrat de travail	15
2) Information du salarié de son déplacement	15
3) Rémunération de référence	15
4) Majoration pour déplacement	15
5) Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail	17
6) Conditions particulières de travail (voir annexe N°1)	17
7) Horaire de travail	17
8) Repos compensateur légal	18
9) Repos compensateur de remplacement	18
10) Congés légaux et conventionnels	19
11) Congés détente	19
12) Temps de voyage	20
13) Temps de trajet	20
14) Mode de transport	21
15) Bagages personnels	20
16) Frais de séjour	21
17) Maladie / Accident / Décès	21
18) Continuité des garanties sécurité sociale, retraite, prévoyance	23
19) Sécurité et hygiène du travail	23
20) Droit syndical et élections	24
21) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	25
22) Index des définitions	26

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

.I.

MISSIONS INFÉRIEURES A 30 JOURS.1. Ordre de mission

- avant chaque départ en mission, un ordre de mission sera établi et signé conjointement par le salarié et sa hiérarchie.

2. Information du salarié de son déplacement

La hiérarchie devra s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non).

Ce délai ne pourra être inférieur à 3 jours sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

3. Rémunération de référence

La rémunération de référence correspond au salaire de base de l'intéressé en France auquel s'ajoute, s'il y a lieu, sa prime d'ancienneté.

4. Majoration pour déplacement

A l'exclusion des pays cités ci dessous , une majoration est attribuée pour tenir compte de l'éloignement du salarié de son foyer et de son lieu de travail habituel , du climat et des conditions politiques , économiques et sociales du pays où est effectuée la mission .

Un barème fixe pour chaque pays le taux de majoration exprimé en pourcentage de la rémunération fixée pour le déplacement (forfait plus prime d'ancienneté s'il y a lieu) .

Il n'y pas de majoration pour la CEE et les pays suivants : Yougoslavie , Andorre , Malte , Suisse , Autriche .

Ct

✓ 27

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

BAREME DES COEFFICIENTS PAR PAYS

(en %)

ABU DHABI	20 %	ETHIOPIE	20 %	NLLE GUINEE PAPOUASIE	15 %
ACORES	5 %	FINLANDE	5 %	NOUVELLE ZELANDE	10 %
AFGHANISTAN	20 %	FIDJI	10 %	OMAN	20 %
ALBANIE	5 %	GABON	20 %	OUGANDA	20 %
ALGERIE	10 %	GAMBIE	15 %	PAKISTAN	20 %
R F A	0 %	GHANA	15 %	PANAMA	20 %
R D A	5 %	GILBERT (iles)	15 %	PARAGUAY	20 %
ANDORRE	0 %	GRANDE BRETAGNE	0 %	PAYS BAS	0 %
ANGOLA	20 %	GRECE	0 %	PEROU	20 %
ARABIE SAOUDITE	20 %	GUADELOUPE	10 %	PHILIPPINES	15 %
ARGENTINE	15 %	GUATEMALA	20 %	POLOGNE	15 %
AUTRICHE	0 %	GUINEE	15 %	POLYNESIE	10 %
AUTRALIE	10 %	GUINEE BISSAO	15 %	PORTUGAL	0 %
BAHREIN	20 %	GUYANE FRANCAISE	10 %	QATAR	20 %
BENGLADESH	20 %	HAITI	10 %	REUNION	10 %
BELGIQUE	0 %	HONDURAS	20 %	ROUMANIE	5 %
BELIZE	20 %	HONG KONG	10 %	RWANDA	20 %
BENIN	15 %	HONGRIE	5 %	EX SAHARA ESPAGNOL	10 %
BIRMANIE	20 %	INDE	20 %	SALVADOR	20 %
BOLIVIE	20 %	INDONESIE	15 %	ST-PIERRE ET MIQUELON	15 %
BOTSWANA	15 %	IRAK	20 %	SENEGAL	15 %
BRESIL	15 %	IRAN	20 %	SEYCHELLES	10 %
BRUNEI	15 %	IRLANDE BELFAST/DUBLIN	0 %	SIERRA LEONE	15 %
BULGARIE	5 %	ISLANDE	10 %	SINGAPOUR	10 %
BURKINA FASO	15 %	ITALIE	0 %	SOMALIE	20 %
BURUNDI	20 %	JAMAIQUE	10 %	SOUDAN	20 %
CAMBODGE	20 %	JAPON	10 %	SRI LANKA	20 %
CAMEROUN	15 %	JORDANIE	10 %	SUEDE	5 %
CANADA	5 %	KENYA	15 %	SUISSE	0 %
CANARIES	0 %	KOWEIT	20 %	SYRIE	10 %
CAP VERT	5 %	LAOS	20 %	TAIWAN	20 %
CENTRAFRIQUE	20 %	LIBERIA	15 %	TANZANIE	20 %
CHILI	15 %	LIBYE	15 %	TCHAD	20 %
CHINE	20 %	LUXEMBOURG	0 %	TCHÉCOSLOVAQUIE	5 %
CHYPRE	5 %	MALAISIE	15 %	THAILANDE	15 %
COLOMBIE	20 %	MALAWI	15 %	TOGO	15 %
COMORES	10 %	MADAGASCAR	15 %	TONGA (îles)	10 %
CONGO	20 %	MALI	20 %	TRINITE ET TOBAGO	10 %
COREE DU NORD	20 %	MALTE	0 %	TUNISIE	5 %
COREE DU SUD	15 %	MAROC	5 %	TURQUIE	10 %
COSTA RICA	15 %	MARTINIQUE	10 %	URSS	20 %
COTE D'IVOIRE	15 %	MAURICE	10 %	URUGUAY	15 %
CUBA	10 %	MAURITANIE	15 %	VANUATU	10 %
CURACAO	10 %	MAYOTTE	10 %	VENEZUELA	15 %
DANEMARK	0 %	MEXIQUE	15 %	VIETNAM	20 %
DJIBOUTI	20 %	MONGOLIE EXTERIEURE	20 %	YEMEN DU NORD	20 %
REP. DOMINICAINE	10 %	MOZAMBIQUE	20 %	YEMEN DU SUD	20 %
DUBAI	20 %	NICARAGUA	20 %	YOUgoslavie	0 %
EGYPTE	15 %	NIGER	20 %	ZAIRE	20 %
EQUATEUR	10 %	NIGERIA	20 %	ZAMBIE	15 %
ESPAGNE	0 %	NORVEGE	5 %	ZIMBABWE	15 %
ETATS UNIS	5 %	NOUVELLE CALEDONIE	10 %		

VC 076

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

5. Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail

- a) Lorsque le salarié envoyé en déplacement est appelé à exécuter son travail dans des conditions difficiles eu égard notamment à l'isolement, l'altitude, l'exécution du travail sur un chantier dans des conditions climatiques pénibles, une majoration de 10 % par critère (soit 30 % de majoration si les trois critères sont réunis) est attribuée en fonction du nombre de jours où le critère existe par le service du personnel en concertation avec le maître d'oeuvre si les conditions suivantes sont réunies :
- altitude : travail effectué à une altitude > à 2000 mètres .
 - climat : sur un chantier, le travail est effectué de manière régulière dans la journée par une température < à 0° ou > à 30° .
 - isolement : l'isolement du salarié en mission est lié aux commodités d'accès à toute zone urbaine (le lieu de résidence du salarié se trouve à plus de 50 km d'une zone urbaine) et aux différences notoires de langue , de culture et de religion .
- b) L'insécurité
La majoration au titre de l'insécurité du pays où est effectuée la mission, sera de 10 %.
Son attribution est subordonnée à l'inscription du pays sur la liste des pays - à risques établie par note de service (celle-ci pouvant être modifiée à tout moment).
Les personnes susceptibles d'effectuer une mission dans un pays figurant sur la liste ci dessus évoquée seront préalablement informées des risques encourus et sur cette base pourront refuser la mission qui leur est proposée.

Ces majorations s'appliquent à la rémunération fixée pour le déplacement (forfait plus prime d'ancienneté s'il y a lieu).

6. Conditions particulières de travail (voir annexe 1)

7. Horaire de travail

L'horaire du centre d'accueil sera communiqué au salarié avant son départ en mission.

Le salarié devra se conformer aux horaires du centre d'accueil (du client, de la base, de l'établissement de la Société THOMSON-CSF).

Les dispositions suivantes sont applicables uniquement au personnel mensuel :

Pour les missions inférieures à 8 jours calendaires et selon leurs caractéristiques (durée, correspondance avec la semaine de travail), un forfait sera normalement établi.

Si un forfait n'a pu être établi, les heures supplémentaires éventuelles effectuées au-delà de la durée légale de travail devront faire l'objet d'une autorisation préalable écrite de la hiérarchie pour être prises en compte.

Pour les missions supérieures ou égales à 8 jours, le forfait horaire sera déterminé avant le départ en mission.

Le forfait horaire ne sera pas établi en deçà de l'horaire installé du centre de rattachement .

Et
MC
H

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES À 30 JOURS

Pour être pris en compte, le dépassement du forfait horaire devra faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de la hiérarchie. Les modalités de règlement seront examinées dans la rubrique du repos compensateur de remplacement.

Les ingénieurs et cadres conservent leur forfait. Néanmoins pour les missions supérieures à 8 jours une indemnité (allant de 5 à 15 %) appréciée par la Direction de l'unité pourra être attribuée à l'issue du déplacement en fonction des spécificités du chantier et de l'atteinte des objectifs par le salarié . Les objectifs et le montant de l'indemnité correspondante seront définis avant le départ en mission .

8. Repos compensateur légal

Conformément aux dispositions du code du travail, le repos compensateur est dû pour les heures supplémentaires effectuées au delà de 42 heures par semaine.

La durée du repos compensateur est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au delà de ces 42 heures ; les heures supplémentaires effectuées au delà du contingent de 94 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Le droit à repos compensateur n'est ouvert au salarié que lorsque ce dernier a capitalisé au moins huit heures de repos.

Les conditions doivent être créées pour que le repos soit pris dans le délai légal maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

9. Repos compensateur de remplacement

Le repos compensateur de remplacement est applicable :

- a) - aux dépassements exceptionnels d'horaires préalablement acceptés par écrit par la hiérarchie pour les mensuels.
 Au paiement des heures supplémentaires effectuées au delà du forfait sera substitué un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures calculées à partir de l'horaire hebdomadaire légal de travail et de 150 % pour les heures suivantes.
 Si le total des heures générées au titre du repos compensateur de remplacement pour la mission est inférieure à 8 heures, ces heures pourront être payées le mois suivant le retour du salarié de mission. Ces heures devront, en tout état de cause, être prises avant la fin de l'année.
 Si elles n'ont pas été prises avant cette échéance, l'indemnité correspondante sera payée.
- b) - au travail effectué un jour férié ou un jour normalement chômé pour les mensuels et les ingénieurs et cadres de position I à III A.
 . En France, un jour férié se situant pendant la mission est chômé et payé. Le repos hebdomadaire doit être respecté.

CH
UC
H

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

- . A l'étranger , seuls les jours fériés locaux (à l'exclusion des fêtes locales de plus d'un jour) sont pris en compte pour le calcul du repos compensateur de remplacement.
Si exceptionnellement le salarié en déplacement travaille un jour férié local , il aura droit à un repos d'une durée défini comme suit :
2 jours de RCR pour une durée de travail effective < à 6 H ce jour là
2 jours et demi de RCR pour une durée de travail effective > à 6 H ce jour là .
Si le nombre de jours fériés en France est supérieur au nombre de jours fériés à l'étranger pendant la période de la mission, le salarié aura droit à autant de jours de repos que de jours fériés perdus.
- . pour un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire local , le salarié aura droit à un jour et demi de RCR .
- . Lorsqu'un salarié en déplacement ne bénéficie pas d'un jour de pont collectif accordé par son centre de rattachement , ce jour sera récupéré dans la mesure où il n'a pas bénéficié de l'équivalent dans le centre d'accueil .

Prise du repos :

Le repos est pris sur place ou au retour de la mission.

Si le repos est pris sur place, les frais de séjour sont maintenus.

Le salarié dispose d'un délai de trois mois après le retour de la mission pour prendre ce repos.

Si celui-ci n'est pas pris à l'issue de ce délai, l'indemnité correspondante sera versée à l'intéressé.

10. Congés légaux et conventionnels

En matière de congés, le salarié en déplacement bénéficie des dispositions de la Convention Sociale signée le 26 janvier 1987.

Dans l'hypothèse où il y aurait impossibilité de bénéficier du droit aux congés légaux dans les mêmes conditions que le reste du personnel, ce droit reste acquis et donne lieu à un décalage de la date de prise des congés. En cas de décalage, il y a possibilité de cumuler les droits à congés de deux années consécutives. Ces dispositions s'appliquent également aux congés supplémentaires pour ancienneté.

Les jours de congés légaux et conventionnels pris au cours de la mission ne donnent pas lieu au versement des indemnités journalières.

L'apurement des absences s'effectue dans l'ordre suivant :

- 1) congés payés
- 2) congés conventionnels

11. Congés détente

Les congés de détente sont accordés pour tenir compte de la séparation et de l'éloignement du salarié de son milieu de vie habituel.

Pour les missions d'une durée égale ou supérieure à 15 jours sans toutefois excéder un mois, les salariés auront droit à une demie journée ouvrée de congé . Le samedi n'est pris en compte pour le congé de détente que s'il est normalement ouvré pendant la période considérée.

Et
RC
F

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

Les congés de détente seront pris sur place dans la mesure où ils sont compatibles avec les impératifs liés à l'exécution de la mission. La prise de ces congés devra faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie.

Ils devront être pris obligatoirement dans les trois mois suivant le retour de mission. Ils seront indemnisés, si passé ce délai, le salarié justifie qu'il n'a pas pu les prendre à la demande de sa hiérarchie. La rémunération des congés de détente est calculée sur la base des appointements et horaires "usine".

12. Temps de voyage

Mensuels :

Le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui se situe à l'intérieur de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

- . le temps de voyage A/R excédant 1 heure, se situant en dehors du temps de travail, est indemnisé au taux normal non majoré.

- . il n'est pas inclus dans le forfait horaire des mensuels.

Pour les Ingénieurs et Cadres amenés à voyager un jour férié ou un dimanche, un repos d'une demi-journée leur sera accordé si le temps de voyage est supérieur à 4 heures, d'une journée si le temps de voyage est supérieur à 8 heures.

13. Temps de trajet

Les ingénieurs et cadres ne sont pas concernés par ces dispositions.

- a. Le temps de trajet est pris hors temps de travail.
Pour les sites d'accès très difficiles, le temps de trajet A/R excédant 1 heure, est indemnisé au taux normal non majoré et est inclus dans le forfait mission.

b. conducteur

Si un conducteur transporte pour se rendre sur un chantier du personnel de la société, du matériel lourd et encombrant, l'indemnité prévue pour le temps de trajet sera majorée de 50 %.

Ce transport ne pourra s'effectuer qu'en accord avec l'intéressé et à la demande du chef de chantier ou après autorisation de celui-ci. Le nombre de personnes transportées ne devra pas excéder celui figurant sur la carte grise du véhicule.

14. Mode de transport

Le choix du mode de transport doit répondre à l'impératif de rapidité dans l'acheminement du salarié à son lieu de déplacement eu égard au coût nécessairement raisonnable engendré par celui-ci.

Train : Le transport s'effectue en 1ère classe.

Avion : Le transport s'effectue en classe économique. Compte tenu des contraintes liées à l'exécution de la mission, de la fréquence des déplacements pour certains salariés, de la durée du vol (supérieure à 4 heures), le transport pourra s'effectuer en classe "affaires" sur autorisation préalable de la hiérarchie.

ETH
VIC
Fh

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

Voiture :

- Pour le voyage, l'utilisation de la voiture (Société, location, personnelle) n'est pas autorisée sauf impératifs de service.
- Pour le trajet, le moyen de transport le plus économique est utilisé (la priorité sera donnée aux transports en commun quand ils existent).

Si une voiture de location est utilisée sur le lieu de la mission, les salariés en déplacement seront incités à se regrouper pour se rendre du lieu d'hébergement au lieu de travail.

Les frais liés à l'utilisation du véhicule de location sont pris en charge sur justificatifs.

14. Bagages personnels

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 Kg) ou avion (20 Kg).

15. Frais de séjour

Les frais de séjour sont remboursés de façon forfaitaire .

Un barème fixe pour chaque pays le montant des indemnités journalières (barème unique pour les mensuels et les ingénieurs et cadres) .

Pour les trente premiers jours de séjour , une majoration de 10 % est appliquée au montant de ces indemnités journalières .

Les justificatifs des frais d'hébergement doivent être apportés .

En ce qui concerne l'indemnité repas en France :

Le salarié en déplacement dans un établissement de la société THOMSON CSF ou d'une de ses filiales prend son repas au restaurant d'entreprise .

- Pour un déplacement dans un centre THOMSON-CSF, le droit d'admission au restaurant d'entreprise est pris en charge par le centre d'accueil.
- Pour un déplacement dans une filiale de la société THOMSON CSF , une indemnité correspondant au droit d'admission au restaurant d'entreprise d'un montant égal au Minimum Garanti lui est versée sur présentation d'un justificatif.

A défaut de pouvoir prendre son repas au restaurant d'entreprise , l'indemnité repas prévue par le barème société lui sera versée .

- Pour le salarié qui a accès au restaurant d'entreprise d'une base, une indemnité différentielle de repas d'un montant égal à 2,5 fois le Minimum Garanti lui est versée.
- hormis ces cas, le salarié reçoit une indemnité repas par application du barème Société.

16. Maladie/Accident/Décès

A. Maladie / Accident

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant la mission du salarié et entraînant son absence, les dispositions suivantes s'appliqueront :

ett
VES
H

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

- a. En ce qui concerne l'indemnité journalière de déplacement :
elle sera maintenue :

- jusqu'à la date de son hospitalisation (dans la mesure où il n'y a plus de frais de séjour engagés) ou de son rapatriement.
- dans la mesure où l'arrêt maladie ou accident n'entraîne pas son hospitalisation ou son rapatriement et n'excède pas 15 jours, les indemnités de déplacement lui seront versées (hébergement, repas).

- b. En ce qui concerne sa rémunération :

- . Si le salarié est soigné sur place :

La rémunération initialement prévue correspondra au salaire basé sur le forfait établi avant le départ en mission à l'exclusion des majorations liées aux conditions particulières de travail et d'environnement du travail.

- . Si le salarié est rapatrié en métropole :

- sa mission prenant fin, la rémunération correspondra au salaire perçu sur la base de l'horaire de son centre de rattachement en métropole.

- c. Les conditions de rapatriement du salarié, de voyage du conjoint ou d'un proche parent sont définies dans le contrat en vigueur (actuellement Mondial Assistance annexé au présent accord) . La société THOMSON CSF apporte ainsi au salarié une assistance en cas de difficultés rencontrées par ce dernier lors de sa mission .

B. Décès

Lorsqu'un décès survient pendant la durée d'un déplacement, la famille est immédiatement prévenue par les moyens les plus rapides.
La nouvelle du décès sera portée à la connaissance de ses collègues de travail.

En cas d'accident du travail mortel, le CHSCT sera saisi immédiatement.

Les conditions de rapatriement du corps sont fixées par le contrat en vigueur (actuellement Mondial Assistance) .

C. Assistance Administrative

Le Chef de chantier ou à défaut le chef de service accomplira les démarches de caractère administratif nécessaires.

Les déclarations de sinistres (accidents, maladies graves ou décès) seront immédiatement transmises au responsable de l'unité.

Tous les services intéressés en seront avisés.

Ette
VL



MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

17. Continuité des garanties Sécurité Sociale, retraite, prévoyance

Lors de sa mission, le personnel continue de bénéficier des droits et garanties résultant de son affiliation aux divers régimes de retraite et de prévoyance.

Les régimes sont les suivants :

- . régime de Sécurité Sociale
- . régimes complémentaires de retraite AGIRC (art. 4 et 4 bis, art. 36 du règlement AGIRC), CGIS et IREPS suivant les catégories.
- . régimes de prévoyance incapacité décès de la Caisse Haussmann et de l'IREPS .
- . régimes de prévoyance maladie de la Caisse Haussmann, de la GMC et des différentes mutuelles suivant le cas.
- . régime des ASSEDIC assurant des prestations en cas de chômage.

Dans le cadre des missions d'une durée inférieure ou égale à trois mois, le personnel démuní d'un système de prévoyance qui part en déplacement dans un pays avec lequel la France n'a pas conclu d'accord de Sécurité Sociale, sera affilié obligatoirement à la Caisse Haussmann, la Société prenant en charge la totalité des cotisations .

18. Sécurité et hygiène du travail

a. Organisation

Le chef de chantier est responsable de la sécurité sur un chantier important. Il peut toutefois charger une personne nommément désignée de veiller à la stricte application des règlements de sécurité.

Si la maîtrise d'oeuvre n'appartient pas à la compagnie, il prend des dispositions pour qu'il y ait coordination entre l'équipe qu'il dirige et le chef de sécurité du chantier et pour que les noms des différents responsables soient connus du personnel par voie d'affichage .

Il en sera de même si plusieurs équipes de la compagnie travaillent sur le même site.

Toutes les fois où cela sera possible, un correspondant du Comité Hygiène Sécurité pour le chantier sera nommé par le personnel.

Il représentera le personnel du chantier dans le domaine de la sécurité auprès du chef de chantier.

Il est rappelé à l'intention des responsables de mission que le décret N° 77.132 du 29 novembre 1977 est applicable ; il fixe les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité à respecter pour les travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

Le texte du décret ainsi qu'un tableau résumant les principales obligations en la matière sont joints en annexe.

E-H
V-L
S
H

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES À 30 JOURS

b. Vérification du matériel et de l'équipement

Les établissements désigneront une personne chargée de la vérification des outillages en particulier des équipements de sécurité et des outillages mettant en cause la sécurité du travail.
L'équipement vestimentaire nécessaire à l'exécution de la mission sera fourni au salarié soit avant son départ soit sur place.

c. Travail présentant des risques particuliers

Tout travail présentant des risques particuliers nécessite de façon impérative la présence de deux personnes.

De même, pour tout travail effectué dans des conditions spéciales, le chef de chantier s'assurera que les règles techniques d'exécution de ces travaux sont respectées et les conditions de sécurité garanties à tout instant.

d. Secourisme

D'une façon générale le personnel de chantier sera invité à suivre des cours de secourisme et toutes facilités lui seront offertes à cet effet. L'ouverture des cours et le recrutement des participants feront l'objet d'une information par affichage et tous moyens appropriés.

e. Contrôles médicaux

Une visite médicale sera obligatoirement passée avant le départ pour un chantier requérant des aptitudes ou une condition physique adaptées aux nécessités du travail.

Le service médical aura notamment la charge de veiller à ce que le personnel bénéficie des vaccins obligatoires et dispose de trousse médicale de première urgence, dont le nombre sera adapté à la répartition des équipes dans le chantier. Ces trousse seront considérées comme faisant partie de l'équipement de chantier. En cas de travaux dans des zones soumises à des radiations ionisantes, une surveillance médicale particulière sera mise sur pied.

f. Information médicale

La localisation des organismes de soins auxquels il doit être fait appel en cas d'accident : antennes médicales ou chirurgicales, hôpitaux, etc... fera l'objet d'une information par le chef de chantier ou toute autre personne désignée au personnel.

De même, à l'étranger, il pourra être procédé à une consultation téléphonique sur les mesures recommandées auprès du service médical de l'établissement de rattachement ou du médecin traitant.

19. Droit Syndical et élections

Les salariés en déplacement bénéficient des dispositions relatives à la représentation du personnel exposées au chapitre 4 de l'annexe 4 de l'avenant "mensuels" à la convention collective de la métallurgie.

En complément de ce texte les dispositions suivantes s'appliquent.

Ett

✓ 2 12

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE INFÉRIEURES A 30 JOURS

1) Droit Syndical

a. Sanctions disciplinaires

Lorsque du personnel en déplacement aura fait l'objet d'une sanction dans le cadre des pouvoirs disciplinaires du chef de chantier, il pourra à son retour présenter sa justification au chef du personnel de son centre de rattachement, et demander pour ce faire l'assistance d'un délégué du personnel.

Les salariés faisant l'objet d'une affectation temporaire pourront demander aux délégués du personnel du lieu où il travaille de les assister.

Aucun licenciement ne pourra être prononcé sur le chantier même.

b. Mandats

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel bénéficieront de facilités pour l'exercice de leurs mandats toutes les fois où cela sera possible sans apporter de perturbation à l'activité du chantier.

2) Elections

Les salariés en déplacement auront la possibilité de voter par correspondance pour les élections professionnelles, l'accord pré-électoral devant tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

Les élections politiques et prudhomales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne sera pas possible dans les chantiers en métropole ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

20. Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement

Le personnel en déplacement prolongé ne doit pas subir de préjudice du fait de son activité particulière au regard de son évolution de carrière. A cet effet, la Direction veillera à :

- l'entretien et l'approfondissement des connaissances des intéressés en fonction de l'évolution des techniques en rendant les salariés disponibles pour partir en formation .
- l'information du personnel en déplacement de l'existence des postes vacants.

Toute demande concernant un changement de poste ou de catégorie sera, comme pour le personnel sédentaire, transmise par la voie hiérarchique au chef de personnel du centre de rattachement.

C-#
V.C.  

21. Index des définitions

- CENTRE D'ACCUEIL : centre dans lequel le salarié se rend en déplacement
lieu d'exécution de la mission

- CENTRE DE RATTACHEMENT : centre dans lequel le salarié travaille habituellement

- AFFECTATION TEMPORAIRE : le salarié est mis à la disposition d'un autre établissement de la Société THOMSON-CSF ou d'une Société extérieure en France ou à l'étranger par son centre d'origine pour une mission d'une durée supérieure à 8 jours.
Au delà de 183 jours de mission à l'étranger s'appliquent les dispositions relatives au détachement.

L'affectation temporaire dans le cadre des missions sans retour le soir au domicile s'entend de :
 - . l'affectation temporaire dans un autre centre du groupe THOMSON
 - . l'affectation temporaire sur base
 - . l'affectation temporaire dans une société extérieure

- TEMPS DE VOYAGE : celui nécessaire pour se rendre, du point de départ au lieu d'hébergement.

- TEMPS DE TRAJET : celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail et inversement.

Gtt

Handwritten signature and initials, possibly 'Nc' and 'P'.

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILEMISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS

A - CEE , Suisse , Autriche

page

1) Ordre de mission / avenant au contrat de travail	28
2) Information du salarié de son déplacement	28
3) Rémunération de référence	28
4) Majoration pour déplacement	28
5) Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail	29
6) Conditions particulières de travail (voir annexe N°1)	29
7) Majoration pour éloignement	29
8) Horaire de travail	29
9) Repos compensateur légal	30
10) Repos compensateur de remplacement	31
11) Congés légaux et conventionnels	31
12) Congés de détente	31
13) Voyage de détente	32
14) Temps de voyage	32
15) Temps de trajet	32
16) Mode de transport	33
17) Bagages personnels	33
18) Frais de séjour	33
19) Maladie / Accident / Décès	34
20) Continuité des garanties sécurité sociale, retraite, prévoyance	35
21) Sécurité et hygiène du travail	36
22) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	37
23) Droit Syndical et élections	37
24) Index des définitions	39

C#

Handwritten signature and initials, including a large 'H' and 'L'.

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

.II.
MISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS.

CEE , Suisse , Autriche

1. Ordre de mission / avenant au contrat de travail

- avant chaque départ en mission, un ordre de mission sera établi et signé conjointement par le salarié et sa hiérarchie.
- pour le déplacement entraînant une modification des conditions de travail et donnant lieu à des majorations de salaire (indépendamment des remboursements de frais) un avenant au contrat de travail sera établi et signé conjointement par le salarié et sa hiérarchie.

2. Information du salarié de son déplacement

La hiérarchie devra s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non).

Ce délai ne pourra être inférieur à 5 jours sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

3. Rémunération de référence

La rémunération de référence correspond au salaire de base de l'intéressé en France auquel s'ajoute, s'il y a lieu, sa prime d'ancienneté.

4. Majoration pour déplacement

Il n'y a pas de majoration pour la CEE , la Suisse et l'Autriche .

GH

RL

Σ H

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

5. Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail

- a) Lorsque le salarié envoyé en déplacement est appelé à exécuter son travail dans des conditions difficiles eu égard notamment à l'isolement, l'altitude, l'exécution du travail sur chantier dans des conditions climatiques pénibles, une majoration de 10 % par critère (soit 30 % de majoration si les trois critères sont réunis) est attribuée en fonction du nombre de jours où ce critère existe par le service du personnel en concertation avec le maître d'oeuvre si les conditions suivantes sont réunies :
- altitude : travail effectué à une altitude > à 2000 mètres .
 - climat : sur un chantier, le travail est effectué de manière régulière dans la journée par une température < à 0° ou > à 30° .
 - isolement : l'isolement du salarié en mission est lié aux commodités d'accès à toute zone urbaine (le lieu de résidence du salarié se trouve à plus de 50 km d'une zone urbaine) et aux différences notoires de langue , de culture et de religion .
- Pour cette zone géographique , l'isolement sera très exceptionnel .
- b) L'insécurité
La majoration au titre de l'insécurité du pays où est effectuée la mission, sera de 10 %.
Son attribution est subordonnée à l'inscription du pays sur la liste des pays à risques établie par note de service (celle-ci pouvant être modifiée à tout moment).
Les personnes susceptibles d'effectuer une mission dans un pays figurant sur la liste ci dessus évoquée seront préalablement informées des risques encourus et sur cette base pourront refuser la mission qui leur est proposée.

Ces majorations s'appliquent à la rémunération fixée pour le déplacement (forfait plus prime d'ancienneté s'il y a lieu).

6. Conditions particulières de travail (voir annexe 1)

7. Majoration pour éloignement

Pour tenir compte de l'éloignement du salarié de son foyer et de son lieu de travail habituel , une majoration de 5 % sera attribuée pour toute mission d'une durée supérieure ou égale à 30 jours .
Cette majoration s'applique à la rémunération fixée pour le déplacement .
(forfait plus prime d'ancienneté s'il y a lieu)

8. Horaire de travail

L'horaire du centre d'accueil sera communiqué au salarié avant son départ en mission.
Le salarié devra se conformer aux horaires du centre d'accueil (du client, de la base, de l'établissement de la Société THOMSON-CSF).
Les dispositions suivantes sont applicables uniquement au personnel mensuel :
Le forfait horaire sera déterminé avant le départ en mission.
Il ne sera pas établi en deçà de l'horaire installé du centre de rattachement .
Pour être pris en compte, le dépassement du forfait horaire devra faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de la hiérarchie. Les modalités de règlement seront examinées dans la rubrique du repos compensateur de remplacement.

ETH

V.L.

Σ H

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS CEE , Suisse , Autriche

Les ingénieurs et cadres conservent leur forfait. Néanmoins une indemnité (allant de 5 à 15 %) appréciée par la Direction de l'unité pourra être attribuée à l'issue du déplacement en fonction des spécificités du chantier et de l'atteinte des objectifs par le salarié . Les objectifs et le montant de l'indemnité correspondante seront définis avant le départ en mission .

9. Repos compensateur légal

Conformément aux dispositions du code du travail, le repos compensateur est dû pour les heures supplémentaires effectuées au delà de 42 heures par semaine.

La durée du repos compensateur est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au delà de ces 42 heures ; les heures supplémentaires effectuées au delà du contingent de 94 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Le droit à repos compensateur n'est ouvert au salarié que lorsque ce dernier a capitalisé au moins huit heures de repos.

Les conditions doivent être créées pour que le repos soit pris dans le délai légal maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

10. Repos compensateur de remplacement

Le repos compensateur de remplacement est applicable :

- a) - aux dépassements exceptionnels d'horaires préalablement acceptés par écrit par la hiérarchie pour les mensuels.
 Au paiement des heures supplémentaires effectuées au delà du forfait sera substitué un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures calculées à partir de l'horaire hebdomadaire légal de travail et de 150 % pour les heures suivantes.
 Si le total des heures générées au titre du repos compensateur de remplacement pour la mission est inférieure à 8 heures, ces heures pourront être payées le mois suivant le retour du salarié de mission. Ces heures devront, en tout état de cause, être prises avant la fin de l'année.
 Si elles n'ont pas été prises avant cette échéance, l'indemnité correspondante sera payée.
- b) - au travail effectué un jour férié ou un jour normalement chômé pour les mensuels et les ingénieurs et cadres de position I à III A.
 - . En France, un jour férié se situant pendant la mission est chômé et payé. Le repos hebdomadaire doit être respecté.
 - . A l'étranger, seuls les jours fériés locaux (à l'exclusion des fêtes locales de plus d'un jour) sont pris en compte pour le calcul du repos compensateur de remplacement.
 Si exceptionnellement le salarié en déplacement travaille un jour férié local , il aura droit à un repos défini comme suit :
 2 jours de RCR pour une durée de travail effective < à 6 H ce jour là
 2 jours et demi de RCR pour une durée de travail effective > à 6H ce jour là .
 Si le nombre de jours fériés en France est supérieur au nombre de jours fériés à l'étranger pendant la période de la mission, le salarié aura droit à autant de jours de repos que de jours fériés perdus.

CH

V^L S

R

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

- . pour un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire local , le salarié aura droit à un jour et demi de RCR .
- . Lorsqu'un salarié en déplacement ne bénéficie pas d'un jour de pont collectif accordé par son centre de rattachement , ce jour sera récupéré dans la mesure où il n'a pas bénéficié de l'équivalent dans le centre d'accueil .

Prise du repos :

Le repos est pris sur place ou au retour de la mission.
Si le repos est pris sur place, les frais de séjour sont maintenus.
Le salarié dispose d'un délai de trois mois après le retour de la mission pour prendre ce repos.
Si celui-ci n'est pas pris à l'issue de ce délai, l'indemnité correspondante sera versée à l'intéressé.

11. Congés légaux et conventionnels

En matière de congés, le salarié en déplacement bénéficie des dispositions de la Convention Sociale signée le 26 janvier 1987.

Dans l'hypothèse où il y aurait impossibilité de bénéficier du droit aux congés légaux dans les mêmes conditions que le reste du personnel, ce droit reste acquis et donne lieu à un décalage de la date de prise des congés. En cas de décalage, il y a possibilité de cumuler les droits à congés de deux années consécutives. Ces dispositions s'appliquent également aux congés supplémentaires pour ancienneté.

Les jours de congés légaux et conventionnels pris au cours de la mission ne donnent pas lieu au versement des indemnités journalières.

L'apurement des absences s'effectue dans l'ordre suivant :

- 1) - congés payés
- 2) - congés conventionnels

12. Congés de détente

Les congés de détente sont accordés pour tenir compte de la séparation et de l'éloignement du salarié de son milieu de vie habituel.

Pour les missions d'une durée égale ou supérieure à un mois, les salariés auront droit à un jour ouvré de congé par mois. Le samedi n'est pris en compte pour le congé de détente que s'il est normalement ouvré pendant la période considérée.

Les congés de détente seront pris sur place dans la mesure où ils sont compatibles avec les impératifs liés à l'exécution de la mission. La prise de ces congés devra faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie.

Ils devront être pris obligatoirement dans les trois mois suivant le retour de mission. Ils seront indemnisés, si passé ce délai, le salarié justifie qu'il n'a pas pu les prendre à la demande de sa hiérarchie. La rémunération des congés de détente est calculée sur la base des appointements et horaires "usine".

Les congés de détente donnent lieu au maintien de la part de l'indemnité de séjour correspondant à la chambre que s'ils sont pris au cours de la mission sur présentation de justificatifs.

CH
VLS

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

La prise de congés au cours de la mission n'est pas considérée comme interrompant celle-ci au regard de la dégressivité des indemnités journalières.

13. Voyage de détente

Pour les missions d'une durée égale ou supérieure à un mois, un voyage de détente au cours de la mission permettant le retour au point de départ (centre de rattachement) sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour un déplacement en métropole ou inférieur à 300 kilomètres à l'étranger : un voyage toutes les deux semaines se plaçant deux semaines au moins avant la fin de la mission ;
- pour un déplacement supérieur à 300 kilomètres à l'étranger : un voyage toutes les quatre semaines se plaçant quatre semaines au moins avant la fin de la mission.

Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement. Toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un tiers désigné.

Pendant le voyage de détente, la part de l'indemnité de séjour correspondant à la chambre est maintenue sur présentation de justificatifs.

Le voyage de détente du salarié ou symétriquement d'un tiers désigné ne sera pas compensé s'il n'est pas pris du fait du salarié.

14. Temps de voyage

Mensuels :

Le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui se situe à l'intérieur de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

- . le temps de voyage A/R excédant 1 heure, se situant en dehors du temps de travail, est indemnisé au taux normal non majoré.
- . il n'est pas inclus dans le forfait horaire des mensuels.

Pour les Ingénieurs et Cadres amenés à voyager un jour férié ou un dimanche, un repos d'une demi-journée leur sera accordé si le temps de voyage est supérieur à 4 heures, d'une journée si le temps de voyage est supérieur à 8 heures.

15. Temps de trajet

Les ingénieurs et cadres ne sont pas concernés par ces dispositions.

- a. Le temps de trajet est pris hors temps de travail.

Pour les sites d'accès très difficiles, le temps de trajet A/R excédant 1 heure, est indemnisé au taux normal non majoré et est inclus dans le forfait mission.

- b. conducteur

Si un conducteur transporte pour se rendre sur un chantier du personnel de la société, du matériel lourd et encombrant, l'indemnité prévue pour le temps de trajet sera majorée de 50 %.

Ce transport ne pourra s'effectuer qu'en accord avec l'intéressé et à la demande du chef de chantier ou après autorisation de celui-ci. Le nombre de personnes transportées ne devra pas excéder celui figurant sur la carte grise du véhicule.

Et

MC

Σ

Ph

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

16. Mode de transport

Le choix du mode de transport doit répondre à l'impératif de rapidité dans l'acheminement du salarié à son lieu de déplacement eu égard au coût nécessairement raisonnable engendré par celui-ci.

Train : Le transport s'effectue en 1ère classe .

Avion : Toutes les possibilités offertes par les compagnies aériennes en matière de tarifs réduits seront utilisées par les agences de voyage dans la mesure où elles sont compatibles avec les impératifs de la mission.

Le transport s'effectue en classe économique.

Compte tenu des contraintes liées à l'exécution de la mission, de la fréquence des déplacements pour certains salariés , de la durée du vol (supérieure à 4 heures) le transport peut s'effectuer en classe "affaires" sur autorisation préalable de la hiérarchie.

Voiture :

- Pour le voyage, l'utilisation de la voiture (Société, location, personnelle) n'est pas autorisée sauf impératifs de service.

- Pour le trajet, le moyen de transport le plus économique sera utilisé (la priorité sera donnée aux transports en commun quand ils existent).

Si une voiture de location est utilisée sur le lieu de la mission, les salariés en déplacement seront incités à se regrouper pour se rendre du lieu d'hébergement au lieu de travail.

Les frais liés à l'utilisation du véhicule de location seront pris en charge sur justificatifs.

17. Bagages personnels

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 Kg) ou avion (20 Kg).

Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par la Société dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

18. Frais de séjour

Le salarié reçoit une indemnité journalière par application du barème société (barème unique pour les mensuels et les ingénieurs et cadres) avec les limites suivantes pour l'indemnité repas en France.

Le salarié en déplacement dans un établissement de la Société THOMSON CSF ou d'une de ses filiales prend son repas au restaurant d'entreprise .

- Pour un déplacement dans un centre THOMSON-CSF, le droit d'admission au restaurant d'entreprise est pris en charge par le centre d'accueil.
- Pour un déplacement dans une filiale de la société THOMSON-CSF située en France une indemnité correspondant au droit d'admission au restaurant d'entreprise d'un montant égal au Minimum Garanti lui est versée sur présentation d'un justificatif.

A défaut de pouvoir prendre son repas au restaurant d'entreprise , l'indemnité repas prévue par le barème société lui sera versée .

tt
PC
Σ

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

- pour le salarié qui a accès au restaurant d'entreprise d'une base, une indemnité différentielle de repas d'un montant égal à 2,5 fois le Minimum Garanti lui est versée.
 - hormis ces cas, le salarié reçoit une indemnité repas par application du barème Société.
- Un système de dégressivité des indemnités journalières est appliqué en France et à l'étranger selon le taux suivant :

- 110 % des indemnités journalières pour les 30 premiers jours
- 100 % des indemnités journalières du 31e au 120e jours
- 90 % des indemnités journalières : du 121e au 182e jours à l'étranger
au delà du 121e jours en métropole

Pour les missions itinérantes dans un même pays impliquant un changement de résidence autorisé préalablement par le responsable de mission, la dégressivité reprendra au taux de 100 % dans la mesure où les trente premiers jours majorés à 110 % sont écoulés.

Si le logement du salarié en déplacement est pris en charge par la société, l'indemnité repas correspondra au tiers du montant de l'indemnité journalière pour les déplacements hors métropole. Pour la France si le salarié prend ses repas dans un centre ou une filiale de la société THOMSON-CSF ou sur une base en France, les dispositions exposées au paragraphe précédent sont applicables. Les justificatifs des frais d'hébergement doivent être apportés .

19. Maladie/Accident/Décès

A. Maladie / Accident

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant la mission du salarié et entraînant son absence, les dispositions suivantes s'appliqueront :

- a. En ce qui concerne l'indemnité journalière de déplacement :
elle sera maintenue :
 - jusqu'à la date de son hospitalisation (dans la mesure où il n'y a plus de frais de séjour engagés) ou de son rapatriement.
 - dans la mesure où l'arrêt maladie ou accident n'entraîne pas son hospitalisation ou son rapatriement et n'excède pas 15 jours, les indemnités de déplacement lui seront versées (hébergement, repas).
- b. En ce qui concerne sa rémunération :
 - . Si le salarié est soigné sur place :

La rémunération initialement prévue correspondra au salaire basé sur le forfait établi avant le départ en mission à l'exclusion des majorations liées aux conditions particulières de travail et d'environnement du travail.

C-44

VC

Σ

P

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS CEE , Suisse , Autriche

. Si le salarié est rapatrié en métropole :

- sa mission prenant fin, la rémunération correspondra au salaire perçu sur la base de l'horaire de son centre de rattachement en métropole.

c. Les conditions de rapatriement du salarié, de voyage du conjoint ou d'un proche parent sont définies dans le contrat en vigueur (actuellement Mondial Assistance annexé au présent accord) . La société THOMSON CSF apporte ainsi au salarié une assistance en cas de difficultés rencontrées par ce dernier lors de sa mission .

B. Décès

Lorsqu'un décès survient pendant la durée d'un déplacement, la famille est immédiatement prévenue par les moyens les plus rapides.

La nouvelle du décès sera portée à la connaissance de ses collègues de travail.

En cas d'accident du travail mortel, le CHSCT sera saisi immédiatement.

Les conditions de rapatriement du corps sont fixées par le contrat en vigueur (actuellement Mondial Assistance) .

C. Assistance Administrative

Le Chef de chantier ou à défaut le chef de service accomplira les démarches de caractère administratif nécessaires.

Les déclarations de sinistres (accidents, maladies graves ou décès) seront immédiatement transmises au responsable de l'unité.

Tous les services intéressés en seront avisés.

20. Continuité des garanties Sécurité Sociale, retraite, prévoyance

Lors de sa mission, le personnel continue de bénéficier des droits et garanties résultant de son affiliation aux divers régimes de retraite et de prévoyance.

Les régimes sont les suivants :

- . régime de Sécurité Sociale
- . régimes complémentaires de retraite AGIRC (art. 4 et 4 bis, art. 36 du règlement AGIRC), CGIS et IREPS suivant les catégories.
- . régimes de prévoyance incapacité décès de la Caisse Haussmann et de l'IREPS .
- . régimes de prévoyance maladie de la Caisse Haussmann, de la GMC et des différentes mutuelles suivant le cas.
- . régime des ASSEDIC assurant des prestations en cas de chômage.

Ct

VC

Σ

12

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS CEE , Suisse , Autriche

Dans le cadre des missions d'une durée inférieure ou égale à trois mois, le personnel démuné d'un système de prévoyance qui part en déplacement dans un pays avec lequel la France n'a pas conclu d'accord de Sécurité Sociale, sera affilié obligatoirement à la Caisse Haussmann, la Société prenant en charge la totalité des cotisations.

21. Sécurité et hygiène du travail

a. Organisation

Le chef de chantier est responsable de la sécurité sur un chantier important. Il peut toutefois charger une personne nommément désignée de veiller à la stricte application des règlements de sécurité.

Si la maîtrise d'oeuvre n'appartient pas à la compagnie, il prend des dispositions pour qu'il y ait coordination entre l'équipe qu'il dirige et le chef de sécurité du chantier et pour que les noms des différents responsables soient connus du personnel par voie d'affichage .

Il en sera de même si plusieurs équipes de la compagnie travaillent sur le même site.

Toutes les fois où cela sera possible, un correspondant du Comité Hygiène Sécurité pour le chantier sera nommé par le personnel.

Il représentera le personnel du chantier dans le domaine de la sécurité auprès du chef de chantier.

Il est rappelé à l'intention des responsables de mission que le décret N° 77.132 du 29 novembre 1977 est applicable ; il fixe les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité à respecter pour les travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

Le texte du décret ainsi qu'un tableau résumant les principales obligations en la matière sont joints en annexe.

b. Vérification du matériel

Les établissements désigneront une personne chargée de la vérification des outillages en particulier des équipements de sécurité et des outillages mettant en cause la sécurité du travail.

L'équipement nécessaire à l'exécution de la mission sera fourni au salarié soit avant son départ soit sur place .

c. Travail présentant des risques particuliers

Tout travail présentant des risques particuliers nécessite de façon impérative la présence de deux personnes.

De même, pour tout travail effectué dans des conditions spéciales, le chef de chantier s'assurera que les règles techniques d'exécution de ces travaux sont respectées et les conditions de sécurité garanties à tout instant.

d. Secourisme

D'une façon générale le personnel de chantier sera invité à suivre des cours de secourisme et toutes facilités lui seront offertes à cet effet.

Et

VLC

Σ

15

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

L'ouverture des cours et le recrutement des participants feront l'objet d'une information par affichage et tous moyens appropriés.

e. Contrôles médicaux

Une visite médicale sera obligatoirement passée avant le départ pour un chantier requérant des aptitudes ou une condition physique adaptées aux nécessités du travail.

Le service médical aura notamment la charge de veiller à ce que le personnel bénéficie des vaccins obligatoires et dispose de trousse médicale de première urgence, dont le nombre sera adapté à la répartition des équipes dans le chantier. Ces trousse seront considérées comme faisant partie de l'équipement de chantier. En cas de travaux dans des zones soumises à des radiations ionisantes, une surveillance médicale particulière sera mise sur pied.

f. Information médicale

La localisation des organismes de soins auxquels il doit être fait appel en cas d'accident : antennes médicales ou chirurgicales, hôpitaux, etc... fera l'objet d'une information par le chef de chantier ou toute autre personne désignée au personnel.

De même, à l'étranger, il pourra être procédé à une consultation téléphonique sur les mesures recommandées auprès du service médical de l'établissement de rattachement ou du médecin traitant.

22. Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement

Le personnel en déplacement prolongé ne doit pas subir de préjudice du fait de son activité particulière au regard de son évolution de carrière.

A cet effet, la Direction veillera à :

- l'entretien et l'approfondissement des connaissances des intéressés en fonction de l'évolution des techniques en rendant les salariés disponibles pour partir en formation .
- l'information du personnel en déplacement de l'existence des postes vacants.

Toute demande concernant un changement de poste ou de catégorie sera, comme pour le personnel sédentaire, transmise par la voie hiérarchique au chef de personnel du centre de rattachement.

23. Droit Syndical et élections

Les salariés en déplacement bénéficient des dispositions relatives à la représentation du personnel exposées au chapitre 4 de l'annexe 4 de l'avenant "mensuels" à la convention collective de la métallurgie.

En complément de ce texte les dispositions suivantes s'appliquent.

6-11

Handwritten signatures and initials:
MC, S, and a large stylized signature.

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
CEE , Suisse , Autriche

1) Droit Syndical

a. Information

Les réponses aux questions des délégués du personnel ainsi que les compte-rendus des séances du comité d'établissement seront envoyées à chaque chef de chantier qui en assurera la diffusion. Celui-ci assurera également la diffusion des documents syndicaux à l'occasion d'évènements particuliers ou suivant une périodicité de trois mois.

b. Sanctions disciplinaires

Lorsque du personnel en déplacement aura fait l'objet d'une sanction dans le cadre des pouvoirs disciplinaires du chef de chantier, il pourra à son retour présenter sa justification au chef du personnel de son centre de rattachement, et demander pour ce faire l'assistance d'un délégué du personnel.

Les salariés faisant l'objet d'une affectation temporaire pourront demander aux délégués du personnel du lieu où il travaille de les assister.

Aucun licenciement ne pourra être prononcé sur le chantier même.

c. Mandats

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel bénéficieront de facilités pour l'exercice de leurs mandats toutes les fois où cela sera possible sans apporter de perturbation à l'activité du chantier.

2) Elections

Les salariés en déplacement auront la possibilité de voter par correspondance pour les élections professionnelles, l'accord pré-électoral devant tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

Les élections politiques et prudhomales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne sera pas possible dans les chantiers en métropole ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Ct

MC

52

12

24. Index des définitions

- CENTRE D'ACCUEIL : centre dans lequel le salarié se rend en déplacement
lieu d'exécution de la mission
- CENTRE DE RATTACHEMENT : centre dans lequel le salarié travaille habituellement
- AFFECTATION TEMPORAIRE : le salarié est mis à la disposition d'un autre établissement de la Société THOMSON-CSF ou d'une Société extérieure en France ou à l'étranger par son centre d'origine pour une mission d'une durée supérieure à 8 jours.
Au delà de 183 jours de mission à l'étranger s'appliquent les dispositions relatives au détachement.

L'affectation temporaire dans le cadre des missions sans retour le soir au domicile s'entend de :
 - . l'affectation temporaire dans un autre centre du groupe THOMSON
 - . l'affectation temporaire sur base
 - . l'affectation temporaire dans une société extérieure
- TEMPS DE VOYAGE : celui nécessaire pour se rendre, du point de départ au lieu d'hébergement.
- TEMPS DE TRAJET : celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail et inversement.

Et

MC

RE

3

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

MISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS

B - Hors CEE , SUISSE et AUTRICHE

	page
1) Ordre de mission / avenant au contrat de travail	41
2) Information du salarié de son déplacement	41
3) Rémunération de référence	41
4) Majoration pour déplacement	41
5) Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail	43
6) Conditions particulières de travail (voir annexe N°1)	43
7) Horaire de travail	43
8) Repos compensateur légal	43
9) Repos compensateur de remplacement	44
10) Congés légaux et conventionnels	45
11) Congés de détente	45
12) Voyage de détente	46
13) Temps de voyage	46
14) Temps de trajet	46
15) Mode de transport	47
16) Bagages personnels	47
17) Frais de séjour	47
18) Maladie / Accident / Décès	48
19) Continuité des garanties sécurité sociale, retraite, prévoyance	49
20) Sécurité et hygiène du travail	50
21) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	51
22) Droit Syndical et élections	51
23) Index des définitions	53

Est

MC R S

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

.III.
MISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS.

Hors CEE , Suisse et Autriche

1. Ordre de mission / avenant au contrat de travail

- avant chaque départ en mission, un ordre de mission sera établi et signé conjointement par le salarié et sa hiérarchie.
- pour le déplacement entraînant une modification des conditions de travail et donnant lieu à des majorations de salaire (indépendamment des remboursements de frais) un avenant au contrat de travail sera établi et signé conjointement par le salarié et sa hiérarchie.

2. Information du salarié de son déplacement

La hiérarchie devra s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non).

Ce délai ne pourra être inférieur à 5 jours sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

3. Rémunération de référence

La rémunération de référence correspond au salaire de base de l'intéressé en France auquel s'ajoute, s'il y a lieu, sa prime d'ancienneté.

4. Majoration pour déplacement

A l'exclusion des pays ci dessous cités , une majoration est attribuée pour tenir compte de l'éloignement du salarié de son foyer et de son lieu de travail habituel , du climat et des conditions politiques , économiques et sociales du pays où est effectuée la mission .

Un barème fixe pour chaque pays le taux de majoration exprimé en pourcentage de la rémunération fixée pour le déplacement (forfait plus prime d'ancienneté s'il y a lieu) .

Il n'y a pas de majoration pour les pays suivants : Andorre , Malte , Yougoslavie .

C- tt

RL

RE

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

BAREME DES COEFFICIENTS PAR PAYS

(en %)

ABU DHABI	20 %	ETHIOPIE	20 %	NLLE GUINEE PAPOUASIE	15 %
ACORES	5 %	FINLANDE	5 %	NOUVELLE ZELANDE	10 %
AFGHANISTAN	20 %	FIDJI	10 %	OMAN	20 %
ALBANIE	5 %	GABON	20 %	OUGANDA	20 %
ALGERIE	10 %	GAMBIE	15 %	PAKISTAN	20 %
R F A	0 %	GHANA	15 %	PANAMA	20 %
R D A	5 %	GILBERT (iles)	15 %	PARAGUAY	20 %
ANDORRE	0 %	GRANDE BRETAGNE	0 %	PAYS BAS	0 %
ANGOLA	20 %	GRECE	0 %	PEROU	20 %
ARABIE SAOUDITE	20 %	GUADELOUPE	10 %	PHILIPPINES	15 %
ARGENTINE	15 %	GUATEMALA	20 %	POLOGNE	15 %
AUTRICHE	0 %	GUINEE	15 %	POLYNESIE	10 %
AUSTRALIE	10 %	GUINEE BISSAO	15 %	PORTUGAL	0 %
BAHREIN	20 %	GUYANE FRANCAISE	10 %	QATAR	20 %
BENGLADESH	20 %	HAITI	10 %	REUNION	10 %
BELGIQUE	0 %	HONDURAS	20 %	ROUMANIE	5 %
BELIZE	20 %	HONG KONG	10 %	RWANDA	20 %
BENIN	15 %	HONGRIE	5 %	EX SAHARA ESPAGNOL	10 %
BIRMANIE	20 %	INDE	20 %	SALVADOR	20 %
BOLIVIE	20 %	INDONESIE	15 %	ST-PIERRE ET MIQUELON	15 %
BOTSWANA	15 %	IRAK	20 %	SENEGAL	15 %
BRESIL	15 %	IRAN	20 %	SEYCHELLES	10 %
BRUNEI	15 %	IRLANDE BELFAST/DUBLIN	0 %	SIERRA LEONE	15 %
BULGARIE	5 %	ISLANDE	10 %	SINGAPOUR	10 %
BURKINA FASO	15 %	ITALIE	0 %	SOMALIE	20 %
BURUNDI	20 %	JAMAIQUE	10 %	SOUDAN	20 %
CAMBODGE	20 %	JAPON	10 %	SRI LANKA	20 %
CAMEROUN	15 %	JORDANIE	10 %	SUEDE	5 %
CANADA	5 %	KENYA	15 %	SUISSE	0 %
CANARIES	0 %	KOWEIT	20 %	SYRIE	10 %
CAP VERT	5 %	LAOS	20 %	TAIWAN	20 %
CENTRAFRIQUE	20 %	LIBERIA	15 %	TANZANIE	20 %
CHILI	15 %	LIBYE	15 %	TCHAD	20 %
CHINE	20 %	LUXEMBOURG	0 %	TCHECOSLOVAQUIE	5 %
CHYPRE	5 %	MALAISIE	15 %	THAILANDE	15 %
COLOMBIE	20 %	MALAWI	15 %	TOGO	15 %
COMORES	10 %	MADAGASCAR	15 %	TONGA (îles)	10 %
CONGO	20 %	MALI	20 %	TRINITE ET TOBAGO	10 %
COREE DU NORD	20 %	MALTE	0 %	TUNISIE	5 %
COREE DU SUD	15 %	MAROC	5 %	TURQUIE	10 %
COSTA RICA	15 %	MARTINIQUE	10 %	URSS	20 %
COTE D'IVOIRE	15 %	MAURICE	10 %	URUGUAY	15 %
CUBA	10 %	MAURITANIE	15 %	VANUATU	10 %
CURACAO	10 %	MAYOTTE	10 %	VENEZUELA	15 %
DANEMARK	0 %	MEXIQUE	15 %	VIETNAM	20 %
DJIBOUTI	20 %	MONGOLIE EXTERIEURE	20 %	YEMEN DU NORD	20 %
REP.DOMINICAINE	10 %	MOZAMBIQUE	20 %	YEMEN DU SUD	20 %
DUBAI	20 %	NICARAGUA	20 %	YUGOSLAVIE	0 %
EGYPTE	15 %	NIGER	20 %	ZAIRE	20 %
EQUATEUR	10 %	NIGERIA	20 %	ZAMBIE	15 %
ESPAGNE	0 %	NORVEGE	5 %	ZIMBABWE	15 %
ETATS UNIS	5 %	NOUVELLE CALEDONIE	10 %		

E#

VC

12

2

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

5. Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail

- a) Lorsque le salarié envoyé en déplacement est appelé à exécuter son travail dans des conditions difficiles eu égard notamment à l'isolement, l'altitude, l'exécution du travail sur chantier dans des conditions climatiques pénibles, une majoration de 10 % par critère (soit 30 % de majoration si les trois critères sont réunis) est attribuée en fonction du nombre de jours où ce critère existe par le service du personnel en concertation avec le maître d'oeuvre si les conditions suivantes sont réunies :
- altitude : travail effectué à une altitude > à 2000 mètres .
 - climat : sur un chantier , le travail est effectué de manière régulière dans la journée par une température < à 0° ou > à 30°.
 - isolement : l'isolement du salarié en mission est lié aux commodités d'accès à toute zone urbaine (le lieu de résidence du salarié se trouve à plus de 50 km d'une zone urbaine) et aux différences notoires de langue , de culture et de religion .
- b) L'insécurité
La majoration au titre de l'insécurité du pays où est effectuée la mission, sera de 10 % . Son attribution est subordonnée à l'inscription du pays sur la liste des pays à risques établie par note de service (celle-ci pouvant être modifiée à tout moment) Les personnes susceptibles d'effectuer une mission dans un pays figurant sur la liste ci dessus évoquée seront préalablement informées des risques encourus et sur cette base pourront refuser la mission qui leur est proposée.

Ces majorations s'appliquent à la rémunération fixée pour le déplacement (forfait plus prime d'ancienneté s'il y a lieu).

6. Conditions particulières de travail (voir annexe N° 1)

7. Majoration pour éloignement

Pour tenir compte de l'éloignement du salarié de son foyer et de son lieu de travail habituel , une majoration de 5 % sera attribuée pour toute mission d'une durée supérieure ou égale à 30 jours .
Cette majoration s'applique à la rémunération fixée pour le déplacement .
(forfait plus prime d'ancienneté s'il y a lieu)

8. Horaire de travail

L'horaire du centre d'accueil sera communiqué au salarié avant son départ en mission. Le salarié devra se conformer aux horaires du centre d'accueil (du client, de la base, de l'établissement de la Société THOMSON-CSF).
Les dispositions suivantes sont applicables uniquement au personnel mensuel :
Le forfait horaire sera déterminé avant le départ en mission.
Il ne sera pas établi en deçà de l'horaire installé du centre de rattachement .
Pour être pris en compte, le dépassement du forfait horaire devra faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de la hiérarchie. Les modalités de règlement seront examinées dans la rubrique du repos compensateur de remplacement.
Les ingénieurs et cadres conservent leur forfait. Néanmoins une indemnité (allant de 5 à 15 %) appréciée par la Direction de l'unité pourra être attribuée à l'issue du déplacement en fonction des spécificités du chantier et de l'atteinte des objectifs par le salarié . Les objectifs et le montant de l'indemnité correspondante seront définis avant le départ en mission .

C-ff
Vc
H
Σ

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

9. Repos compensateur légal

Conformément aux dispositions du code du travail, le repos compensateur est dû pour les heures supplémentaires effectuées au delà de 42 heures par semaine.

La durée du repos compensateur est égale à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au delà de ces 42 heures ; les heures supplémentaires effectuées au delà du contingent de 94 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Le droit à repos compensateur n'est ouvert au salarié que lorsque ce dernier a capitalisé au moins huit heures de repos.

Les conditions doivent être créées pour que le repos soit pris dans le délai légal maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

10. Repos compensateur de remplacement

Le repos compensateur de remplacement est applicable :

- a) - aux dépassements exceptionnels d'horaires préalablement acceptés par écrit par la hiérarchie pour les mensuels.
Au paiement des heures supplémentaires effectuées au delà du forfait sera substitué un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures calculées à partir de l'horaire hebdomadaire légal de travail et de 150 % pour les heures suivantes.

Si le total des heures générées au titre du repos compensateur de remplacement pour la mission est inférieure à 8 heures, ces heures pourront être payées le mois suivant le retour du salarié de mission .

Ces heures devront, en tout état de cause, être prises avant la fin de l'année.

Si elles n'ont pas été prises avant cette échéance, l'indemnité correspondante sera payée.

- b) - au travail effectué un jour férié ou un jour normalement chômé pour les mensuels et les ingénieurs et cadres de position I à III A.

. En France, un jour férié se situant pendant la mission est chômé et payé. Le repos hebdomadaire doit être respecté.

. A l'étranger, seuls les jours fériés locaux (à l'exclusion des fêtes locales de plus d'un jour) sont pris en compte pour le calcul du repos compensateur de remplacement.

Si exceptionnellement le salarié en déplacement travaille un jour férié local , il aura droit à un repos défini comme suit :

2 jours de RCR pour une durée de travail effective < à 6 H ce jour là
2 jours et demi de RCR pour une durée de travail effective > à 6 H ce jour là .

Si le nombre de jours fériés en France est supérieur au nombre de jours fériés à l'étranger pendant la période de la mission, le salarié aura droit à autant de jours de repos que de jours fériés perdus.

CH
Vc
Ph
Σ

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

- . pour un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire local , le salarié aura droit à un jour et demi de RCR .
- . Lorsqu'un salarié en déplacement ne bénéficie pas d'un jour de pont collectif accordé par son centre de rattachement , ce jour sera récupéré dans la mesure où il n'a bénéficié de l'équivalent dans le centre d'accueil .

Prise du repos :

Le repos est pris sur place ou au retour de la mission.
Si le repos est pris sur place, les frais de séjour sont maintenus.

Le salarié dispose d'un délai de trois mois après le retour de la mission pour prendre ce repos.

Si celui-ci n'est pas pris à l'issue de ce délai, l'indemnité correspondante sera versée à l'intéressé.

11. Congés légaux et conventionnels

En matière de congés, le salarié en déplacement bénéficie des dispositions de la Convention Sociale signée le 26 janvier 1987.

Dans l'hypothèse où il y aurait impossibilité de bénéficier du droit aux congés légaux dans les mêmes conditions que le reste du personnel, ce droit reste acquis et donne lieu à un décalage de la date de prise des congés. En cas de décalage, il y a possibilité de cumuler les droits à congés de deux années consécutives.
Ces dispositions s'appliquent également aux congés supplémentaires pour ancienneté.

Les jours de congés légaux et conventionnels pris au cours de la mission ne donnent pas lieu au versement des indemnités journalières.

L'apurement des absences s'effectue dans l'ordre suivant :

- 1) - congés payés
- 2) - congés conventionnels

12. Congés de détente

Les congés de détente sont accordés pour tenir compte de la séparation et de l'éloignement du salarié de son milieu de vie habituel.

Pour les missions d'une durée égale ou supérieure à un mois, les salariés auront droit à un jour ouvré de congé par mois. Le samedi n'est pris en compte pour le congé de détente que s'il est normalement ouvré pendant la période considérée.

Les congés de détente seront pris sur place dans la mesure où ils sont compatibles avec les impératifs liés à l'exécution de la mission. La prise de ces congés devra faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie.

Ils devront être pris obligatoirement dans les trois mois suivant le retour de mission. Ils seront indemnisés, si passé ce délai, le salarié justifie qu'il n'a pas pu les prendre à la demande de sa hiérarchie. La rémunération des congés de détente est calculée sur la base des appointements et horaires "usine".

Les congés de détente donnent lieu au maintien de la part de l'indemnité de séjour correspondant à la chambre que s'ils sont pris au cours de la mission sur présentation de justificatifs.

C# 14 H 2

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS Hors CEE , Suisse et Autriche

La prise de congés au cours de la mission n'est pas considérée comme interrompant celle-ci au regard de la dégressivité des indemnités journalières.

13. Voyage de détente

Pour les missions supérieures à cinq mois, un voyage de détente au cours de la mission permettant le retour au point de départ (centre de rattachement) sera accordé à condition qu'il se place :

- deux mois au moins après le début de la mission ;
- deux mois au plus avant la fin de la mission.

Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement.

Le voyage symétrique d'un tiers désigné en remplacement de celui du salarié doit être exceptionnel et faire l'objet d'une autorisation préalable du responsable de mission eu égard aux conditions d'hébergement et de sécurité dans le pays. Il ne pourra avoir lieu que deux mois au moins après le début de la mission.

Pendant le voyage de détente, la part de l'indemnité de séjour correspondant à la chambre est maintenue sur présentation de justificatifs.

Le voyage de détente du salarié ne sera pas compensé s'il n'est pas pris du fait du salarié.

14. Temps de voyage

Mensuels :

Le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui se situe à l'intérieur de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

- . le temps de voyage A/R excédant 1 heure, se situant en dehors du temps de travail, est indemnisé au taux normal non majoré.
- . il n'est pas inclus dans le forfait horaire des mensuels.

Pour les Ingénieurs et Cadres amenés à voyager un jour férié ou un dimanche, un repos d'une demi-journée leur sera accordé si le temps de voyage est supérieur à 4 heures, d'une journée si le temps de voyage est supérieur à 8 heures.

15. Temps de trajet

Les ingénieurs et cadres ne sont pas concernés par ces dispositions.

- a. Le temps de trajet est pris hors temps de travail.
Pour les sites d'accès très difficiles, le temps de trajet A/R excédant 1 heure, est indemnisé au taux normal non majoré et est inclus dans le forfait mission.
- b. conducteur
Si un conducteur transporte pour se rendre sur un chantier du personnel de la société, du matériel lourd et encombrant, l'indemnité prévue pour le temps de trajet sera majorée de 50 % .
Ce transport ne pourra s'effectuer qu'en accord avec l'intéressé et à la demande du chef de chantier ou après autorisation de celui ci . Le nombre de personnes transportées ne devra pas excéder celui figurant sur la carte grise du véhicule .

CH
Vc
H
Σ

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

16. Mode de transport

Le choix du mode de transport doit répondre à l'impératif de rapidité dans l'acheminement du salarié à son lieu de déplacement eu égard au coût nécessairement raisonnable engendré par celui-ci.

Train : Le transport s'effectue en 1ère classe .

Avion : Toutes les possibilités offertes par les compagnies aériennes en matière de tarifs réduits seront utilisées par les agences de voyage dans la mesure où elles sont compatibles avec les impératifs de la mission.

Le transport s'effectue en classe économique.

Compte tenu des contraintes liées à l'exécution de la mission, de la fréquence des déplacements pour certains salariés , de la durée du vol (supérieure à 4 heures) le transport peut s'effectuer en classe "affaires" sur autorisation préalable de la hiérarchie.

Voiture :

- Pour le voyage, l'utilisation de la voiture (Société, location, personnelle) n'est pas autorisée sauf impératifs de service.
- Pour le trajet, le moyen de transport le plus économique sera utilisé (la priorité sera donnée aux transports en commun quand ils existent).

Si une voiture de location est utilisée sur le lieu de la mission, les salariés en déplacement seront incités à se regrouper pour se rendre du lieu d'hébergement au lieu de travail. Les frais liés à l'utilisation du véhicule de location seront pris en charge sur justificatifs.

17. Bagages personnels

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 Kg) ou avion (20 Kg). Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par la Société dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

18. Frais de séjour

Le salarié reçoit une indemnité journalière par application du barème société (barème unique pour les mensuels et les ingénieurs et cadres)

Un système de dégressivité des indemnités journalières est appliqué en France et à l'étranger selon le taux suivant :

- 110 % des indemnités journalières pour les 30 premiers jours
- 100 % des indemnités journalières du 31e au 120e jours
- 90 % des indemnités journalières : du 121e au 182e jours à l'étranger

CH
R
S

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

Pour les missions itinérantes dans un même pays impliquant un changement de résidence autorisé préalablement par le responsable de mission, la dégressivité reprendra au taux de 100 % dans la mesure où les trente premiers jours majorés à 110 % sont écoulés. Si le logement du salarié en déplacement est pris en charge par la société, l'indemnité repas correspondra au tiers du montant de l'indemnité journalière pour les déplacements hors métropole.

Les justificatifs des frais d'hébergement doivent être apportés .

19. Maladie/Accident/Décès

A. Maladie / Accident

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant la mission du salarié et entraînant son absence, les dispositions suivantes s'appliqueront :

a. En ce qui concerne l'indemnité journalière de déplacement :
elle sera maintenue :

- jusqu'à la date de son hospitalisation (dans la mesure où il n'y a plus de frais de séjour engagés) ou de son rapatriement.
- dans la mesure où l'arrêt maladie ou accident n'entraîne pas son hospitalisation ou son rapatriement et n'excède pas 15 jours, les indemnités de déplacement lui seront versées (hébergement, repas).

b. En ce qui concerne sa rémunération :

. Si le salarié est soigné sur place :

La rémunération initialement prévue correspondra au salaire basé sur le forfait établi avant le départ en mission à l'exclusion des majorations liées aux conditions particulières de travail et d'environnement du travail.

. Si le salarié est rapatrié en métropole :

- sa mission prenant fin, la rémunération correspondra au salaire perçu sur la base de l'horaire de son centre de rattachement en métropole.

c. Les conditions de rapatriement du salarié, de voyage du conjoint ou d'un proche parent sont définies dans le contrat en vigueur (actuellement Mondial Assistance annexé au présent accord) . La société THOMSON CSF apporte ainsi au salarié une assistance en cas de difficultés rencontrées par ce dernier lors de sa mission .

CH

VC

PE

Σ

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

B. Décès

Lorsqu'un décès survient pendant la durée d'un déplacement, la famille est immédiatement prévenue par les moyens les plus rapides.
La nouvelle du décès sera portée à la connaissance de ses collègues de travail.

En cas d'accident du travail mortel, le CHSCT sera saisi immédiatement.
Les conditions de rapatriement du corps sont fixées par le contrat en vigueur (actuellement Mondial Assistance) .

C. Assistance Administrative

Le Chef de chantier ou à défaut le chef de service accomplira les démarches de caractère administratif nécessaires.

Les déclarations de sinistres (accidents, maladies graves ou décès) seront immédiatement transmises au responsable de l'unité.

Tous les services intéressés en seront avisés.

19. Continuité des garanties Sécurité Sociale, retraite, prévoyance

Lors de sa mission, le personnel continue de bénéficier des droits et garanties résultant de son affiliation aux divers régimes de retraite et de prévoyance.

Les régimes sont les suivants :

- . régime de Sécurité Sociale
- . régimes complémentaires de retraite AGIRC (art. 4 et 4 bis, art. 36 du règlement AGIRC), CGIS et IREPS suivant les catégories.
- . régimes de prévoyance incapacité décès de la Caisse Haussmann et de l'IREPS.
- . régimes de prévoyance maladie de la Caisse Haussmann, de la GMC et des différentes mutuelles suivant le cas.
- . régime des ASSEDIC assurant des prestations en cas de chômage.

Dans le cadre des missions d'une durée inférieure ou égale à trois mois, le personnel démuné d'un système de prévoyance qui part en déplacement dans un pays avec lequel la France n'a pas conclu d'accord de Sécurité Sociale, sera affilié obligatoirement à la Caisse Haussmann, la Société prenant en charge la totalité des cotisations.

C-44

VC
PL
3

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

20. Sécurité et hygiène du travail

a. Organisation

Le chef de chantier est responsable de la sécurité sur un chantier important. Il peut toutefois charger une personne nommément désignée de veiller à la stricte application des règlements de sécurité.

Si la maîtrise d'oeuvre n'appartient pas à la compagnie, il prend des dispositions pour qu'il y ait coordination entre l'équipe qu'il dirige et le chef de sécurité du chantier et pour que les noms des différents responsables soient connus du personnel par voie d'affichage.

Il en sera de même si plusieurs équipes de la compagnie travaillent sur le même site. Toutes les fois où cela sera possible, un correspondant du Comité Hygiène Sécurité pour le chantier sera nommé par le personnel.

Il représentera le personnel du chantier dans le domaine de la sécurité auprès du chef de chantier.

Il est rappelé à l'intention des responsables de mission que le décret N° 77.1321 du 29 novembre 1977 est applicable ; il fixe les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité à respecter pour les travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

Le texte du décret ainsi qu'un tableau résumant les principales obligations en la matière sont joints en annexe.

b. Vérification du matériel et de l'équipement

Les établissements désigneront une personne chargée de la vérification des outillages en particulier des équipements de sécurité et des outillages mettant en cause la sécurité du travail.

L'équipement vestimentaire nécessaire à l'exécution de la mission sera fourni au salarié soit avant son départ soit sur place .

c. Travail présentant des risques particuliers

Tout travail présentant des risques particuliers nécessite de façon impérative la présence de deux personnes.

De même, pour tout travail effectué dans des conditions spéciales, le chef de chantier s'assurera que les règles techniques d'exécution de ces travaux sont respectées et les conditions de sécurité garanties à tout instant.

d. Secourisme

D'une façon générale le personnel de chantier sera invité à suivre des cours de secourisme et toutes facilités lui seront offertes à cet effet. L'ouverture des cours et le recrutement des participants feront l'objet d'une information par affichage et tous moyens appropriés.

C-44

VC
P
S

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

e. Contrôles médicaux

Une visite médicale sera obligatoirement passée avant le départ pour un chantier requérant des aptitudes ou une condition physique adaptées aux nécessités du travail. Le service médical aura notamment la charge de veiller à ce que le personnel bénéficie des vaccins obligatoires et dispose de trousse médicale de première urgence, dont le nombre sera adapté à la répartition des équipes dans le chantier. Ces trousse seront considérées comme faisant partie de l'équipement de chantier. En cas de travaux dans des zones soumises à des radiations ionisantes, une surveillance médicale particulière sera mise sur pied.

f. Information médicale

La localisation des organismes de soins auxquels il doit être fait appel en cas d'accident : antennes médicales ou chirurgicales, hôpitaux, etc... fera l'objet d'une information par le chef de chantier ou toute autre personne désignée au personnel. De même, à l'étranger, il pourra être procédé à une consultation téléphonique sur les mesures recommandées auprès du service médical de l'établissement de rattachement ou du médecin traitant.

22. Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement

Le personnel en déplacement prolongé ne doit pas subir de préjudice du fait de son activité particulière au regard de son évolution de carrière.
 A cet effet, la Direction veillera à :

- l'entretien et l'approfondissement des connaissances des intéressés en fonction de l'évolution des techniques en rendant les salariés disponibles pour partir en formation .
- l'information du personnel en déplacement de l'existence des postes vacants.

Toute demande concernant un changement de poste ou de catégorie sera, comme pour le personnel sédentaire, transmise par la voie hiérarchique au chef de personnel du centre de rattachement.

23. Droit Syndical et élections

Les salariés en déplacement bénéficient des dispositions relatives à la représentation du personnel exposées au chapitre 4 de l'annexe 4 de l'avenant "mensuels" à la convention collective de la métallurgie.

En complément de ce texte les dispositions suivantes s'appliquent.

CH
 VC
 PE
 E

MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS
Hors CEE , Suisse et Autriche

1) Droit Syndical

a. Information

Les réponses aux questions des délégués du personnel ainsi que les compte-rendu des séances du comité d'établissement seront envoyées à chaque chef de chantier qui en assurera la diffusion. Celui-ci assurera également la diffusion des documents syndicaux à l'occasion d'événements particuliers ou suivant une périodicité de trois mois.

b. Sanctions disciplinaires

Lorsque du personnel en déplacement aura fait l'objet d'une sanction dans le cadre des pouvoirs disciplinaires du chef de chantier, il pourra à son retour présenter sa justification au chef du personnel de son centre de rattachement, et demander pour ce faire l'assistance d'un délégué du personnel.

Les salariés faisant l'objet d'une affectation temporaire pourront demander aux délégués du personnel du lieu où il travaille de les assister. Aucun licenciement ne pourra être prononcé sur le chantier même.

c. Mandats

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel bénéficieront de facilités pour l'exercice de leurs mandats toutes les fois où cela sera possible sans apporter de perturbation à l'activité du chantier.

2) Elections

Les salariés en déplacement auront la possibilité de voter par correspondance pour les élections professionnelles, l'accord pré-électoral devant tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

Les élections politiques et prudhomales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne sera pas possible dans les chantiers en métropole ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

CH

VC

PH

2

23. Index des définitions

- CENTRE D'ACCUEIL : centre dans lequel le salarié se rend en déplacement
lieu d'exécution de la mission
- CENTRE DE RATTACHEMENT : centre dans lequel le salarié travaille habituellement
- AFFECTATION TEMPORAIRE : le salarié est mis à la disposition d'un autre établissement de la Société THOMSON-CSF ou d'une Société extérieure en France ou à l'étranger par son centre d'origine pour une mission d'une durée supérieure à 8 jours.
Au delà de 183 jours de mission à l'étranger s'appliquent les dispositions relatives au détachement.

L'affectation temporaire dans le cadre des missions sans retour le soir au domicile s'entend de :
 - . l'affectation temporaire dans un autre centre du groupe THOMSON
 - . l'affectation temporaire sur base
 - . l'affectation temporaire dans une société extérieure
- TEMPS DE VOYAGE : celui nécessaire pour se rendre, du point de départ au lieu d'hébergement.
- TEMPS DE TRAJET : celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail et inversement.

G#

VC

R

S

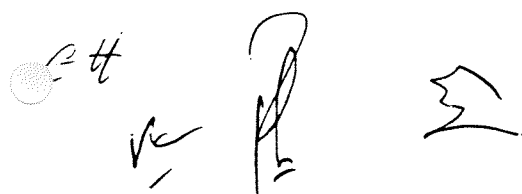
ANNEXE 1**MAJORATIONS POUR CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL**

Les majorations rémunèrent des travaux effectués dans des conditions difficiles. Elles se calculent soit sur le taux horaire non majoré soit en valeur forfaitaire.

1. Majoration pour travaux en hauteur

Le personnel amené à effectuer un travail en hauteur dans des conditions pénibles bénéficie d'une majoration. Celle-ci est indépendante du nombre d'ascensions effectuées dans la journée et a par jour un caractère forfaitaire. Cette majoration est attribuée uniquement aux salariés qui sont tenus d'observer les normes ci-dessous énoncées.

<u>Travaux effectués</u>	<u>Majoration</u>	<u>Normes à observer</u>
pylones et matures		
de 30 à 200 m.	70 francs	port de la ceinture
+ de 200 m.	90 francs	de sécurité ou du harnais
pylonets de la tour eiffel	55 francs	utilisation de l'échelle droite
antennes radars et radômes	55 francs	port du harnais raccordé
par exemple :		
- antennes 431 et 432		
- THD 284		
- THD 286		
- AC 316		



2. Majoration pour travaux en vol (avion et hélicoptère)

Le personnel amené à effectuer des travaux en vol bénéficie d'une majoration de salaire déterminée par application de la formule suivante :

$$P = P_o \times R \times K_1 \times K_2 \times K_3$$

- P = prime payée par heure de vol
- P_o = prime de base du premier pilote par heure de vol
- R = coefficient qu'il convient d'appliquer compte tenu des fonctions exercées par l'intéressé au cours de l'essai.
Pour les expérimentations de matériel, ce coefficient est fixé à :-
- 0,5 sans INE (Ingénieur Navigant d'Essais)
- 0,4 avec INE à bord au titre de l'essai considéré

Les coefficients majorateurs suivants sont appliqués :

- K₁ pour vitesse = 1 pour Mach inférieur ou égal à 0,5
= 4 M₂, pour Mach supérieur à 0,5
(M est le nombre de Mach le plus élevé atteint au cours du vol)
- K₂ pour altitude = 1 pour altitude comprise entre 1.000 et 39.500 pieds
= 1,5 pour altitude inférieure à 1.000 pieds et supérieure à 39.500 pieds
- K₃ pour survitesse = 2 pour la durée de vol d'un essai de survitesse
= 1 pour vol normal

Un plafond annuel de primes de vol est prévu. A titre indicatif, ce plafond était de 103.935 francs au 1 / 1 / 86 .

Les tarifs sont fixés et révisés régulièrement par le centre d'essais en vol de Brétigny.

3) Majoration pour travaux en mer

Cette prime s'applique au taux horaire non majoré.

- a) pour travaux en mer à bord de bâtiments de surface
. heures passées en mer : majoration de 15 %
- b) pour travaux en mer à bord de sous-marins
. heures passées en mer : majoration de 20 % à laquelle s'ajoute s'il y a lieu la majoration suivante :
. heure de plongée : majoration de 20 %

E H
✓ = H E

4) Majoration pour pénibilité du travail

Lorsque des travaux sont effectués dans des conditions pénibles à bord de constructions navales à quai ou en cale , de chars d'assaut pour le travail de montage à poste fixe ou pour des essais en manoeuvre, une majoration de 10 % du taux de base non majoré sera attribuée au prorata des heures effectuées dans ces conditions.

Cette majoration sera également attribuée aux véhicules présentant un caractère d'inconfort marquée . Le caractère d'inconfort marquée liée essentiellement à l'exiguïté et à l'absence de climatisation sera appréciée par la direction de l'unité qui établira une liste exhaustive des véhicules ouvrant droit à cette majoration .

5) Majorations diverses

Ces primes sont indemnisées sur la base de 10 % du taux horaire de base non majoré.

a) Prime de responsabilité

Lorsqu'un salarié de niveau I,II et III.1 n'appartenant pas à la filière maîtrise a la responsabilité temporaire d'une équipe de 4 personnes au moins (de la Société ou main-d'oeuvre locale) et en particulier la responsabilité de la caisse de chantier, la majoration ci dessus énoncée sera attribuée.

b) Prime d'astreinte

Pour toute heure effective d'astreinte non comprise dans l'horaire de référence installé , demandée et autorisée préalablement par écrit par la hiérarchie, la majoration ci dessus énoncée sera attribuée ..

L'astreinte se définit comme l'obligation faite au salarié de rester à la disposition de l'employeur ou du client pour se rendre sans délai à toute convocation de sa part .

ett

V-

P

E

ANNEXE 2

SECURITE ET HYGIENE DU TRAVAIL

TABLEAU RESUME DES PRINCIPALES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS CONCERNES PAR
L'APPLICATION DU DECRET DU 29/11/77

	ENTREPRISE UTILISATRICE	ENTREPRISE INTERVENANTE	DISPOSITIONS A PRENDRE EN COMMUN
I - PRESCRIPTIONS GENERALES DE SECURITE			
- avant le début des travaux, dès que les risques peuvent être appréciés	- initiative de la définition en commun des mesures à prendre - communication des consignes de sécurité en vigueur qui concerneront les salariés de l'entreprise intervenante - délimitation des secteurs d'intervention, matérialisation des zones dangereuses, indication des voies de circulation	- même obligation à l'égard des sous-traitants éventuels	- information réciproque sur les risques professionnels et les mesures prises ou à prendre
- avant le début des travaux	- le cas échéant, document écrit fixant les conditions de la participation aux travaux de son propre personnel	- instructions du personnel, sur place et sur le temps de travail, sur les risques spécifiques et les mesures prises ; circulation, issues de secours, zones dangereuses	- inspection commune des lieux de travail, des installations, du matériel mis à disposition par l'entreprise utilisatrice - accord des deux employeurs sur les mesures prises et la délimitation du secteur d'intervention
- avant et pendant les travaux	- coordination des mesures de sécurité en cas d'intervention de plusieurs entreprises extérieures - liste des entreprises intervenantes, lieux et durée d'intervention, à disposition de l'inspection du travail, de la CRAM ou de la caisse de mutualité sociale agricole, du CHSCT	- fourniture du matériel approprié et vérification du matériel mis à disposition par l'entreprise utilisatrice - dispositions à prendre en cas de travail de nuit ou dans un lieu isolé - état des heures passées tenu à la disposition de l'inspecteur du travail - information du chef d'entreprise utilisatrice de l'achèvement des travaux	- information de l'autre entreprise en cas de modification des risques

C 70

VLC

RE

E

II - TRAVAUX DE + DE
400 H/AN

- communication du procès verbal écrit sur leur demande, à l'inspection du travail, à la CRAM ou à la caisse de mutualité agricole, au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel
- déclaration écrite de l'ouverture des travaux à l'inspection du travail et à la médecine du travail

- mêmes obligations + :
- communication obligatoire d'une copie du PV écrit à la médecine du travail, avec la liste des salariés, la date et la durée d'intervention
- information du CHSCT de la date de l'inspection commune des lieux de travail (un membre salarié du CHSCT peut y assister)

- PV écrit des mesures à prendre et de la délimitation du secteur d'intervention, définies d'un commun accord
- accord éventuel sur les conditions d'exercice d'une surveillance médicale spéciale des salariés de l'entreprise intervenante

I - TRAVAUX DE + DE
4000 H/AN

- consultation du CHSCT ou, à défaut, des D.P. sur les mesures consignées au PV écrit commun
- un membre salarié du CHSCT peut participer à l'inspection commune des lieux de travail

- même obligation

- même obligation

IV - TRAVAUX DE + DE
200.000 H/AN
EFFECTUEES PAR UNE OU
PLUSIEURS ENTREPRISES
INTERVENANTES

- initiative de la constitution d'un comité spécial d'hygiène et de sécurité, avec les entreprises dont la durée d'intervention est supérieure à 20.000 H/an

- participation au comité d'hygiène et de sécurité si la durée d'intervention est supérieure à 20.000 H/an

- constitution d'un comité spécial d'hygiène et de sécurité

- INSTALLATIONS
D'HYGIENE,
REFECTOIRES, ETC...

- en cas d'appel habituel à des entreprises intervenantes, mise à disposition de leurs salariés, en fonction de leur nombre, des installations réglementaires

- travaux non habituels de plus de 4 mois : mise à la disposition des salariés des installations réglementaires
- travaux non habituels de 4 mois au maximum : mise à la disposition des salariés d'installations minimales

- accord pour la mise à disposition éventuelle des salariés de l'entreprise intervenante des installations de l'entreprise intervenante

E tt

VL

PL

E

ANNEXE 3

THOMSON CSF

INDICATIONS QUE DOIT COMPORTER L'ORDRE DE MISSIONORDRE DE MISSIONNUMERO
NOM

PRENOM

DATE

QUALIFICATION

NUMERO INDIVIDUEL

OBJET DE LA MISSION

CLIENT

TE	DESTINATION	CATEGORIE DE	N°CODE GEOGRAPHIQUE
----	-------------	--------------	------------------------

DU

AU

ADRESSE PENDANT LA MISSION

AFFECTATION DES DEPENSES

N°IMPUTATION
AFFAIRE

AVANCES DE FONDS A CONSTITUER
EN FRANCS
EN DEVISES

C/VALEUR EN FRANCS FRANCAIS

NATIONALITE

CARTE D'IDENTITE NATIONALE
OU PASSEPORT

BILLET	oui			non
HEBERGEMENT		oui	non	
FONDS	oui	non		
PASSEPORT	oui	non		
VISA				
HABILITATION				
TYPE				

DATE

SIGNATURE
DU TITULAIRESIGNATURE
DU RESPONSABLE
HIERARCHIQUE




MODIFICATIONS APORTEES AU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LA DUREE DE LA MISSION

FORFAIT HORAIRE oui non

MODIFICATION DU FORFAIT HORAIRE oui non

MAJORATION FORFAITAIRE EN %

APPOINTEMENTS CHANTIER

PRIME D'ANCIENNETE 38H30

PRIME D'ANCIENNETE CHANTIER

TEMPS DE VOYAGE

TEMPS DE TRAJET

MAJORATION POUR DEPLACEMENT oui non pays %

MAJORATION POUR ELOIGNEMENT oui non 5 %

MAJORATION POUR CONDITIONS D'ENVIRONNEMENT

DE TRAVAIL critères retenus %

insécurité oui non %

MAJORATION POUR CONDITIONS

PARTICULIERES DE TRAVAIL

critères retenus %

MAJORATION TOTALE

INDEMNITE JOURNALIERE DE DEPLACEMENT

PAYS VILLE FORFAIT JOURNALIER
A TITRE INDICATIF LE

NOMBRE DE JOURS

DEGRESSIVITE oui non 110 % NOMBRE DE JOURS

100 %

90 %

CONGE DETENTE oui non jours

VOYAGE DETENTE oui non

COUVERTURE ASSURANCE

LOI ET TEXTES APPLICABLES loi française et convention
collective de la métallurgie

DATE SIGNATURE DU TITULAIRE

SIGNATURE
DU RESPONSABLE
HIERARCHIQUE

est
rcy
H
E

THOMSON-CSF

INDICATIONS QUE DOIT COMPORTER L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre la Société THOMSON-CSF, d'une part

et

désigné ci-après "le titulaire", d'autre part,

Qualification

faisant fonction de

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

le titulaire, invité à effectuer une mission à :

accepte aux conditions suivantes :

A. CONDITIONS GENERALES

A l'occasion de cette mission sont applicables les dispositions spécifiques de la Société qui s'inscrivent dans le cadre des textes légaux et conventionnels en vigueur dans la métallurgie de la Région Parisienne.

Toutes les autres clauses du contrat de travail de l'intéressé demeurent valables dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par les dispositions énumérées ci-après.

- Prise d'effet :

- Durée de la mission :

La durée de la mission est de environ.

En cas de durée de la mission inférieure à celle prévue ci-dessus, le présent avenant est annulé dès le retour du titulaire au centre d'origine.

- Objet de la mission :

- Mode de transport :

ET
VC



B. REMUNERATION

Elle comportera les éléments suivants :

a) Base forfaitaire

Pendant la durée de la mission définie ci-dessus en A, les appointements du titulaire seront calculés sur la base d'un forfait de :

	pourcentage	valeur
appointements de base		
majoration forfaitaire		
appointements déplacement		

b) prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté, compte tenu de la majoration forfaitaire prévue en a), s'élève à :

PA de base	P A Déplacement
------------	-----------------

En cas de modification du salaire de base ou de la prime d'ancienneté, la rémunération du titulaire pendant cette mission serait révisée en conséquence.

c) Majorations pour conditions locales

- majoration pour déplacement :
pays : %
- majoration pour conditions particulières d'environnement du travail :
 - isolement : %
 - altitude : %
 - climat : %
- insécurité : %
- majoration pour éloignement :
- majoration pour conditions particulières de travail :

MAJORATION TOTALE : %
(appliquée à : a + b)

PL et H S

- majoration pour conditions particulières de travail :

MAJORATION TOTALE : %
(appliquée à : a + b)

C. INDEMNITE JOURNALIERE DE DEPLACEMENT

Pendant la durée de la mission, il sera alloué au titulaire pour ses frais de subsistance, une indemnité journalière par application du barème Société.

A titre indicatif, le montant de cette indemnité est de
le .

. dégressivité des indemnités journalières :

. 110 %	du	au
. 100 %	du	au
. 90 %	du	au

. le premier jour à prendre en compte pour son paiement est le
jour de l'arrivée au

. le dernier jour, celui du départ de :

les autres dépenses éventuelles rattachables à l'objet de la mission (par exemple les frais de transport) seront remboursés sur présentation de justificatifs.

D. CONGES DE DETENTE

E. VOYAGE DETENTE

F. ASSURANCE MALADIE - VIEILLESSE - ACCIDENTS DU TRAVAIL

Il est garanti au titulaire durant la période de déplacement des droits équivalents à ceux qu'il aurait acquis en métropole :

- soit par le maintien au régime de sécurité sociale métropolitain
- soit par l'affiliation aux régimes de remplacement décidés par la Société :
- . régime de prévoyance hors métropole (maladie, chirurgie, maternité, invalidité, décès)
- . assurance volontaire vieillesse sécurité sociale
- . assurance accidents du travail

Le titulaire aura à charge de constituer tout dossier de maladie avec les pièces justificatives des frais réels exposés.

CH
VC
H
S

G. ASSURANCE INDIVIDUELLE SUPPLEMENTAIRE ACCIDENTS

Un capital s'ajoute aux garanties prévues par la sécurité sociale et tout régime de prévoyance additionnel. Toute modification dans la situation de famille ou de la classification doit être signalée pour assurer le maintien des droits (allocations familiales, prévoyance, assurance individuelle supplémentaire).

Pendant la durée de la mission, le titulaire pourra bénéficier des garanties prévues au contrat passé entre la Société et

H. CORRESPONDANT - CENTRE DE RATTACHEMENT

Pendant la durée de la mission, le titulaire continuera d'être géré par le service du personnel.

La personne à qui s'adresser pour tout problème administratif est :

I. PERSONNE A PREVENIR EN CAS D'ACCIDENT

J. AVANCE SUR FRAIS

Pour permettre de faire face aux premières dépenses qu'il aura à effectuer, une avance sur frais est accordée au titulaire pour un montant de :

e titulaire du contrat

Pour la Société THOMSON-CSF

C.H.
V= P S

FAIT A LA DEFENSE LE 5 SEPTEMBRE 1989 EN HUIT EXEMPLAIRES

Pour la Société THOMSON CSF

P. CALANDRA
Directeur des Relations du Travail

POUR LA CFE/CGC

POUR LA CFDT

POUR LA CGT

POUR LA CGT/FO

POUR LA CFTC

DEPOT DE L'ACCORD : Conformément aux dispositions des articles L. 132.10 et R. 132.1 du code du travail , le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale de l'Emploi de Nanterre par les soins de la Direction de THOMSON CSF . Il sera , en outre , déposé au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre .

CH

VC

CH
VC
P. Calandra