

THOMSON-CSF COMMUNICATIONS

**CONVENTION SUR LES DEPLACEMENTS  
DES SALARIES DE LA SOCIETE  
THOMSON-CSF COMMUNICATIONS**

Entre la Société THOMSON-CSF COMMUNICATIONS au capital de 900 250 000F dont le siège social est situé : 160 Boulevard de Valmy 92704 Colombes Cedex, représentée par Monsieur Henri THIERRY, Directeur des Affaires Sociales et des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président Directeur Général

d'une part,

et les Organisations Syndicales, ci-après désignées :

La CFDT, représentée par M. Alain CADIEU

La CFE-CGC, représentée par M. Alain FELIX

La CFTC, représentée par Mme Sylviane CARTON

La CGT, représentée par M. Joël DUGAST

La CGT-FO, représentée par M. Alain MIGNET

d'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

dm

16

## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de la société Thomson-CSF Communications 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 Communications 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

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 Communications 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.

## **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. (page 5 à 12)
  - 2ème partie : Missions sans retour le soir au domicile. (page 13 à 57)
- I Missions inférieures à 30 jours. (page 15)
- II Missions égales ou supérieures à 30 jours. (page 29)
- A - Missions effectuées en Union Européenne, Suisse, Autriche. (page 29)
- B - Missions effectuées hors Union Européenne, Suisse, Autriche. (page 43)

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.

**PREMIERE PARTIE**

**MISSIONS AVEC RETOUR LE SOIR AU DOMICILE**

A  
Dm  
SC  
Gte

La présente partie définit les conditions applicables aux salariés de la société Thomson-CSF Communications 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 au 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.

## 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	8-9
8) Mode de transport	9
9) Frais de transport	9-10
10) Frais de repas	10
11) Index des définitions	11
12) Sécurité et hygiène du travail	cf 37-39
13) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	cf 39
14) Droit syndical et élections	cf 39-40

## 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 Communications, 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 n°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 Communications 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.

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 perturbation 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 Communications. 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.

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 première 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 de 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 les autres frais de transport sont remboursés sur présentation des justificatifs. Les justificatifs des frais de transport RER, métro, bus ne seront pas demandés.

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 Communications ou d'une de ses filiales, prend son repas au restaurant d'entreprise.  
Pour un déplacement dans un établissement de la société Thomson-CSF Communications ou dans une filiale du groupe, le droit d'admission au restaurant d'entreprise est pris en charge par le centre d'accueil.  
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.

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 Communications ou d'une société extérieure 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 inférieur 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.

exemple :

- 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 40 H

35H                      38H30                      39H      40H

⇒ il aura : 4 H complémentaires / 1H supplémentaire.

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

35H      37H      38H30                      39H

⇒ il aura 1 H 30 mn complémentaire.

**DEUXIEME PARTIE**

**MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE**

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.

## MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

### MISSIONS 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) Majoration pour conditions particulières d'environnement du travail	17
6) Conditions particulières de travail (voir annexe n°1)	17
7) Horaire de travail	17-18
8) Repos compensateur légal	18
9) Repos compensateur de remplacement	18-19
10) Congés légaux et conventionnels	19
11) Congés détente	20
12) Temps de voyage	20
13) Temps de trajet	20
14) Mode de transport	21
15) Bagages personnels	21
16) Frais de séjour	21-22
17) Maladie / Accident / Décès	22-23
18) Continuité des garanties sécurité sociale, retraite, prévoyance	23
19) Sécurité et hygiène du travail	24-25
20) Droit syndical et élections	25-26
21) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	26
22) Index des définitions	27

## MISSIONS SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

### 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). Ce barème est revu périodiquement par la Direction des Affaires Sociales du Groupe en fonction des situations économiques et politiques de chaque pays. Le barème au 01/05/96 est annexé au présent accord.

Il n'y a pas de majoration pour l'Union Européenne et les pays suivants :  
Andorre, Malte, Suisse et Autriche.

## BAREME DES COEFFICIENTS PAR PAYS A MAI 96 (en %)

ABU DHABI	20%	GUATEMALA	20%	SALVADOR	20%
ACORES	5%	GUINEE	15%	ST-PIERRE ET MIQUELON	15%
AFGHANISTAN	20%	GUINEE BISSAO	15%	SENEGAL	15%
AFRIQUE DU SUD	15%	GUYANE FRANCAISE	10%	SERBIE	
ALBANIE	5%	HAITI	10%	SEYCHELLES	10%
ALGERIE	10%	HONDURAS	20%	SIERRA LEONE	15%
ALLEMAGNE	0%	HONG KONG	10%	SINGAPOUR	10%
ANDORRE	0%	HONGRIE	5%	SLOVAQUIE	5%
ANGOLA	20%	INDE	20%	SLOVENIE	
ARABIE SAOUDITE	20%	INDONESIE	15%	SOMALIE	20%
ARGENTINE	15%	IRAK	20%	SOUDAN	20%
AUTRICHE	0%	IRAN	20%	SRI LANKA	20%
AUSTRALIE	10%	IRLANDE BELFAST/DUBLIN	0%	SUEDE	5%
BAHREIN	20%	ISLANDE	10%	SUISSE	0%
BENGLADESH	20%	ISRAEL	10%	SYRIE	10%
BELGIQUE	0%	ITALIE	0%	TAIWAN	20%
BELIZE	20%	JAMAIQUE	10%	TANZANIE	20%
BENIN	15%	JAPON	10%	TCHAD	20%
BIRMANIE	20%	JORDANIE	10%	REP. TCHEQUE	5%
BOLIVIE	20%	KENYA	15%	THAILANDE	15%
BOSNIE HERZEGOVINE		KOWEIT	20%	TOGO	15%
BOTSWANA	15%	LAOS	20%	TONGA (iles)	10%
BRESIL	15%	LIBAN	10%	TRINITE ET TOBAGO	10%
BRUNEI	15%	LIBERIA	15%	TUNISIE	5%
BULGARIE	5%	LIBYE	15%	TURQUIE	10%
BURKINA FASO	15%	LUXEMBOURG	0%	URUGUAY	15%
BURUNDI	20%	MACEDOINE		VANUATU	10%
CAMBODGE	20%	MALAISIE	15%	VENEZUELA	15%
CAMEROUN	15%	MALAWI	15%	VIETNAM	20%
CANADA	5%	MADAGASCAR	15%	YEMEN DU NORD	20%
CANARIES	0%	MALI	20%	YEMEN DU SUD	20%
CAP VERT	5%	MALTE	0%	ZAIRE	20%
CENTRAFRIQUE	20%	MAROC	5%	ZAMBIE	15%
CHILI	15%	MARTINIQUE	10%	ZIMBABWE	15%
CHINE	20%	MAURICE	10%		
CHYPRE	5%	MAURITANIE	15%	EX URSS ET EUROPE	
COLOMBIE	20%	MAYOTTE	10%	ORIENTALE :	
COMORES	10%	MEXIQUE	15%		
CONGO	20%	MONGOLIE EXTERIEURE	20%	ARMENIE	20%
COREE DU NORD	20%	MONTENEGRO		AZERBAIDJAN	20%
COREE DU SUD	20%	MOZAMBIQUE	20%	BASHKORTOSTAN	20%
COSTA RICA	15%	NICARAGUA	20%	BELARUS	20%
COTE D'IVOIRE	15%	NIGER	20%	ESTONIE	20%
CROATIE	20%	NIGERIA	20%	GEORGIE	20%
CUBA	10%	NORVEGE	5%	KAZAKHSTAN	20%
CURACAO	10%	NOUVELLE CALEDONIE	10%	KIRSHISTAN	20%
DANEMARK	0%	NLE GUINEE PAPOUASIE	15%	KOMI (République de)	20%
DJIBOUTI	20%	NOUVELLE ZELANDE	10%	LETTONIE	20%
REP. DOMINICAINE	10%	OMAN	20%	LITUANIE	20%
DUBAI	20%	OUGANDA	20%	MAR'EL	20%
EGYPTE	15%	PAKISTAN	20%	MOLDAVIE	20%
EQUATEUR	10%	PANAMA	20%	OUDMOURT (République de)	20%
ESPAGNE	0%	PARAGUAY	20%	OUZBEKISTAN	20%
ETATS UNIS	5%	PAYS BAS	0%	RUSSIE	20%
ETHIOPIE	20%	PEROU	20%	TADJIKISTAN	20%
FINLANDE	5%	PHILIPPINES	15%	TATARSTAN	20%
FIDJI	10%	POLOGNE	15%	TCHETCHENIE	20%
GABON	20%	POLYNESIE	10%	TURKMENISTAN	20%
GAMBIE	15%	PORTUGAL	0%	UKRAINE	20%
GHANA	15%	QATAR	20%	YAKOUTIE	20%
GILBERT (iles)	15%	REUNION	10%		
GRANDE BRETAGNE	0%	ROUMANIE	5%		
GRECE	0%	RWANDA	20%		
GUADELOUPE	10%	ex SAHARA ESPAGNOL	10%		

5) Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail

- a) Lorsque le salarié 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 risque 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, à l'exclusion du sur-salaire payé).

6) Conditions particulières de travail (voir annexe n°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 Communications).

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 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.

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 sous la rubrique du repos compensateur de remplacement.

Les ingénieurs et cadres de position I à IIIA 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 inférieur 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.

HAM *gfr*

- 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 en vigueur au sein de Thomson-CSF Communications.

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 supérieures 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 ouvert 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 ».

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 demie 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 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.

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.

a) TRAIN

Le transport s'effectue en première classe.

b) 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.

c) 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.

15) 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).

16) 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 des 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 Communications ou d'une de ses filiales, prend son repas au restaurant d'entreprise.

Pour un déplacement dans un centre Thomson-CSF Communications ou dans une filiale du groupe, le droit d'admission au restaurant d'entreprise est pris en charge par le centre d'accueil.

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 légal lui est versée.
- Hormis ces cas, le salarié en déplacement reçoit une indemnité repas par application du barème société.

#### 17) 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 UAP Assistance). La société Thomson-CSF Communications 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 de travail mortel, le CHSCT sera saisi immédiatement.

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

**18) 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 et différentes mutuelles pour les salariés de niveau I.1 à IV.1.
- 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.

19) 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'attention 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.

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 médicales 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 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.

20) **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.

A. **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.

## B. 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 prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance et 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.

### 21) 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.

*AM*  
*GL*

22) Index et 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 Communications 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
- 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.

**MISSION SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE**

**MISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS**

**A - UNION EUROPEENNE, SUISSE , AUTRICHE**

	page
1) Ordre de mission / avenant au contrat de travail	29
2) Information du salarié de son déplacement	29
3) Rémunération de référence	29
4) Majoration pour déplacement	29
5) Majoration pour conditions particulières d'environnement du travail	29-30
6) Conditions particulières de travail (voir annexe n°1)	30
7) Majoration pour éloignement	30
8) Horaire de travail	30
9) Repos compensateur légal	31
10) Repos compensateur de remplacement	31-32
11) Congés légaux et conventionnels	32
12) Congés de détente	32
13) Voyage de détente	33
14) Temps de voyage	33
15) Temps de trajet	34
16) Mode de transport	34
17) Bagages personnels	35
18) Frais de séjour	35-36
19) Maladie/Accident/Décès	36-37
20) Continuité des garanties sécurité sociale, retraite, prévoyance	37
21) Sécurité et hygiène du travail	37-38-39
22) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	39
23) Droit syndical et élections	39-40
24) Index des définitions	41

## MISSION SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE

### MISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS

#### **A - UNION EUROPEENNE, 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 l'Union Européenne, la Suisse et l'Autriche.

5) **Majorations pour conditions particulières d'environnement du travail**

- a) Lorsque le salarié 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 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 risque 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 Communications).

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 sous 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.

AM  
FE

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 inférieur 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 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.

#### 11) Congés légaux et conventionnels

En matière de congés, le salarié en déplacement bénéficie des dispositions de la Convention Sociale en vigueur au sein de Thomson-CSF Communications.

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 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 supérieures 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.

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 :

- a) pour un déplacement en métropole ou inférieur à 300 km à l'étranger,  
⇒ un voyage toutes les deux semaines se plaçant deux semaines au moins avant la fin de la mission ;
- b) pour un déplacement supérieur à 300 km 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.

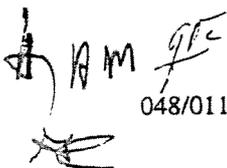
### 14) Temps de voyage

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 demie 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.

 AM 95c

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 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.

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.

a) TRAIN

Le transport s'effectue en première classe.

b) 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.

c) 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.

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 20kg 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 Communications ou d'une de ses filiales, prend son repas au restaurant d'entreprise.

Pour un déplacement dans un centre de Thomson-CSF Communications ou dans une filiale du groupe, le droit d'admission au restaurant d'entreprise est pris en charge par le centre d'accueil.

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 légal lui est versée.

→ Hormis ces cas, le salarié en déplacement 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 les taux suivants :

- 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 jour 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 Communications 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.

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 UAP Assistance). La société Thomson-CSF Communications 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.

 AM  
RE

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

Les conditions de rapatriement du corps sont fixées par le contrat en vigueur (actuellement UAP 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 et différentes mutuelles pour les salariés de niveau I.1 à IV.1.
- 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.

## 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'attention 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

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 médicales 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 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.

**A. Droit syndical**

**a) Information**

Les réponses aux questions de délégués du personnel ainsi que les comptes-rendus des séances du comité d'établissement seront envoyés à chaque chef de chantier qui en assurera la diffusion. Celui-ci assurera également la diffusion des documents syndicaux à l'occasion d'événement 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 ils travaillent 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.

**B. 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 prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance et 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.

24) Index et 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 la salarié travaille habituellement

- AFFECTATION TEMPORAIRE :

le salarié est mis à la disposition d'un autre établissement de la société Thomson-CSF Communications 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

· 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.

**MISSION SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE**

**MISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS**

**B - HORS UNION EUROPEENNE, SUISSE, AUTRICHE**

	page
1) Ordre de mission / avenant au contrat de travail	43
2) Information du salarié de son déplacement	43
3) Rémunération de référence	43
4) Majoration pour déplacement	43
5) Majoration pour conditions particulières d'environnement du travail	45
6) Conditions particulières de travail (voir annexe n°1)	45
7) Majoration pour éloignement	45
8) Horaire de travail	45
9) Repos compensateur légal	46
10) Repos compensateur de remplacement	46-47
11) Congés légaux et conventionnels	47-48
12) Congés de détente	48
13) Voyage de détente	48
14) Temps de voyage	49
15) Temps de trajet	49
16) Mode de transport	49-50
17) Bagages personnels	50
18) Frais de séjour	50-51
19) Maladie/Accident/Décès	51-52
20) Continuité des garanties sécurité sociale, retraite, prévoyance	52
21) Sécurité et hygiène du travail	52-54
22) Formation et évolution de carrière des salariés en déplacement	54
23) Droit syndical et élections	54-55
24) Index des définitions	56

**MISSION SANS RETOUR LE SOIR AU DOMICILE**

**MISSIONS EGALES OU SUPERIEURES A 30 JOURS**

**B - HORS UNION EUROPEENNE, 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**

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 à l'exclusion du sur-salaire). Ce barème est revu périodiquement par la Direction des Affaires Sociales du Groupe en fonction des situations économiques et politiques de chaque pays. Le barème au 01/05/96 est annexé au présent accord. Il n'y a pas de majoration pour les pays suivants : Andorre, Malte.

## BAREME DES COEFFICIENTS PAR PAYS A MAI 96 (en %)

ABU DHABI	20%	GUATEMALA	20%	SALVADOR	20%
ACORES	5%	GUINEE	15%	ST-PIERRE ET MIQUELON	15%
AFGHANISTAN	20%	GUINEE BISSAO	15%	SENEGAL	15%
AFRIQUE DU SUD	15%	GUYANE FRANCAISE	10%	SERBIE	15%
ALBANIE	5%	HAITI	10%	SEYCHELLES	10%
ALGERIE	10%	HONDURAS	20%	SIERRA LEONE	15%
ALLEMAGNE	0%	HONG KONG	10%	SINGAPOUR	10%
ANDORRE	0%	HONGRIE	5%	SLOVAQUIE	5%
ANGOLA	20%	INDE	20%	SLOVENIE	15%
ARABIE SAOUDITE	20%	INDONESIE	15%	SOMALIE	20%
ARGENTINE	15%	IRAK	20%	SOUDAN	20%
AUTRICHE	0%	IRAN	20%	SRI LANKA	20%
AUSTRALIE	10%	IRLANDE BELFAST/DUBLIN	0%	SUEDE	5%
BAHREIN	20%	ISLANDE	10%	SUISSE	0%
BENGLADESH	20%	ISRAEL	10%	SYRIE	10%
BELGIQUE	0%	ITALIE	0%	TAIWAN	20%
BELIZE	20%	JAMAIQUE	10%	TANZANIE	20%
BENIN	15%	JAPON	10%	TCHAD	20%
BIRMANIE	20%	JORDANIE	10%	REP. TCHEQUE	5%
BOLIVIE	20%	KENYA	15%	THAILANDE	15%
BOSNIE HERZEGOVINE		KOWEIT	20%	TOGO	15%
BOTSWANA	15%	LAOS	20%	TONGA (iles)	10%
BRESIL	15%	LIBAN	10%	TRINITE ET TOBAGO	10%
BRUNEI	15%	LIBERIA	15%	TUNISIE	5%
BULGARIE	5%	LIBYE	15%	TURQUIE	10%
BURKINA FASO	15%	LUXEMBOURG	0%	URUGUAY	15%
BURUNDI	20%	MACEDOINE		VANUATU	10%
CAMBODGE	20%	MALAISIE	15%	VENEZUELA	15%
CAMEROUN	15%	MALAWI	15%	VIETNAM	20%
CANADA	5%	MADAGASCAR	15%	YEMEN DU NORD	20%
CANARIES	0%	MALI	20%	YEMEN DU SUD	20%
CAP VERT	5%	MALTE	0%	ZAIRE	20%
CENTRAFRIQUE	20%	MAROC	5%	ZAMBIE	15%
CHILI	15%	MARTINIQUE	10%	ZIMBABWE	15%
CHINE	20%	MAURICE	10%		
CHYPRE	5%	MAURITANIE	15%	EX URSS ET EUROPE	
COLOMBIE	20%	MAYOTTE	10%	ORIENTALE :	
COMORES	10%	MEXIQUE	15%		
CONGO	20%	MONGOLIE EXTERIEURE	20%	ARMENIE	20%
COREE DU NORD	20%	MONTENEGRO		AZERBAIDIAN	20%
COREE DU SUD	20%	MOZAMBIQUE	20%	BASHKORTOSTAN	20%
COSTA RICA	15%	NICARAGUA	20%	BELARUS	20%
COTE D'IVOIRE	15%	NIGER	20%	ESTONIE	20%
CROATIE	20%	NIGERIA	20%	GEORGIE	20%
CUBA	10%	NORVEGE	5%	KAZAKHSTAN	20%
CURACAO	10%	NOUVELLE CALEDONIE	10%	KIRSHISTAN	20%
DANEMARK	0%	NLLE GUINEE PAPOUASIE	15%	KOMI (République de)	20%
DJIBOUTI	20%	NOUVELLE ZELANDE	10%	LETTONIE	20%
REP. DOMINICAINE	10%	OMAN	20%	LITUANIE	20%
DUBAI	20%	OUGANDA	20%	MARI'EL	20%
EGYPTE	15%	PAKISTAN	20%	MOLDAVIE	20%
EQUATEUR	10%	PANAMA	20%	OUDMOURT (République de)	20%
ESPAGNE	0%	PARAGUAY	20%	OUBEKISTAN	20%
ETATS UNIS	5%	PAYS BAS	0%	RUSSIE	20%
ETHIOPIE	20%	PEROU	20%	TADJIKISTAN	20%
FINLANDE	5%	PHILIPPINES	15%	TATARSTAN	20%
FIDJI	10%	POLOGNE	15%	TCHETCHENIE	20%
GABON	20%	POLYNESIE	10%	TURKMENISTAN	20%
GAMBIE	15%	PORTUGAL	0%	UKRAINE	20%
GHANA	15%	QATAR	20%	YAKOUTIE	20%
GILBERT (iles)	15%	REUNION	10%		
GRANDE BRETAGNE	0%	ROUMANIE	5%		
GRECE	0%	RWANDA	20%		
GUADELOUPE	10%	ex SAHARA ESPAGNOL	10%		

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 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 risque 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 Communications).

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 sous la rubrique du repos compensateur de remplacement.

Les ingénieurs et cadres de position I à IIIA 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 inférieur 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 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.

#### 11) Congés légaux et conventionnels

En matière de congés, le salarié en déplacement bénéficie des dispositions de la Convention Sociale en vigueur au sein de Thomson-CSF Communications.

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 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 supérieures 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.

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 demie 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 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.

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.

a) TRAIN

Le transport s'effectue en première classe.

b) AVION

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.

c) 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.

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 20kg 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 les taux suivants :

- 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.

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 UAP Assistance). La société Thomson-CSF Communications 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 de travail mortel, le CHSCT sera saisi immédiatement.

Les conditions de rapatriement du corps sont fixées par le contrat en vigueur (actuellement UAP 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 et différentes mutuelles pour les salariés de niveau I.1 à IV.1.
- 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.

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'attention 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

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 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.

A. Droit syndical

a) Information

Les réponses aux questions de délégués du personnel ainsi que les comptes-rendus des séances du comité d'établissement seront envoyés à chaque chef de chantier qui en assurera la diffusion. Celui-ci assurera également la diffusion des documents syndicaux à l'occasion d'événement 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 ils travaillent 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.

B. 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 prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance et 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.

24) Index et 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 la salarié travaille habituellement

- AFFECTATION TEMPORAIRE :

le salarié est mis à la disposition d'un autre établissement de la société Thomson-CSF Communications 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

. 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.

## ANNEXE 1

### MAJORATION 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.

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

#### 2. Majoration pour travaux en vol

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

$$P = P_0 \times R \times K_1 \times K_2 \times K_3$$

P = prime payée par heure de vol

P<sub>0</sub> = 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.

520,28 x 0,5

P = 284,00

*DM GTC*  
*[Signature]*

Les coefficients majorateurs suivants sont appliqués :

- K1 pour vitesse = 1 pour Mach inférieur ou égal à 0,5  
= 4 M<sup>2</sup>, 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 supérieures 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, fixé par note de service de la Direction des Affaires Sociales du Groupe.

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%.

### 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 de manoeuvre, une majoration de 10% du taux de base non majoré sera attribué au prorata des heures effectuées dans ces conditions. Cette majoration sera également attribuée aux véhicules présentant un caractère d'inconfort marqué. Le caractère d'inconfort marqué lié essentiellement à l'exiguïté et à l'absence de climatisation sera apprécié 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.

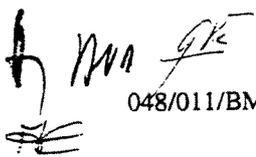
a) Prime de responsabilité

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

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.



## 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	DISPOSITION A PRENDRE EN COMMUN
<b>I - PRESCRIPTIONS GENERALES DE SECURITE</b>			
- 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'inspecteur 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

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

III - 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

V - INSTALLATIONS  
D'HYGIENE,  
REPERTOIRES, 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

NOM : ..... PRENOMS : ..... N° INDIVIDUEL : .....

ADRESSE : .....

QUALIFICATION et FONCTIONS : ..... SERVICE : ..... Poste : .....

NATIONALITE : ..... CARTE D'IDENTITE ou PASSEPORT N° : .....

**RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES VOYAGES**

DATES		DESTINATION (PAYS - LIEUX)	OBSERVATIONS
du	au		
			- Noms des clients éventuels - (Adresse durant le séjour, tél. , etc...)

MODE DE TRANSPORT : TRAIN - AVION - AUTRE - VOITURE {  
 TH-CSF PERSONNEL TYPE : ..... PUISSANCE : .....  
 LOCATION TYPE : ..... LIEU : .....

DEPART le : ..... à : ..... heure	RETOUR le : ..... à : ..... heure
de : ..... à : ..... heure	de : ..... à : ..... heure
TRAIN/VOL N° : ..... VIA : .....	TRAIN/VOL N° : ..... VIA : .....
.....	.....

REDUCTION : ..... % MOTIF : ..... FUMEUR : OUI - NON

WR : OUI - NON / WL : OUI - NON / COUCHETTE : OUI - NON

HOTEL (à retenir) : ..... du ..... au .....

MCO : type de service : ..... valeur : .....

OBJET DU DEPLACEMENT : .....

**RENSEIGNEMENTS SUR LES SERVICES COMPTABLES**

AVANCES DE FONDS A CONSTITUER : EN FRANCS ..... EN DEVICES { ..... F en. ....  
 ..... F en. ....

AFFECTATION DES DEPENSES [ ]  
 Département N° d'Affectation

**RENSEIGNEMENTS NECESSAIRES A L'ASSURANCE**

ASSURE : ..... PERMANENT  OCCASIONNEL

NOM DU BENEFICIAIRE EVENTUEL : ..... LIEN DE PARENTE : .....

DUREE DE LA GARANTIE : ..... CAPITAL A GARANTIR : .....

**SIGNATURES**

TITULAIRE	CHEF DE SERVICE	DIRECTION	

Handwritten signatures and initials: AM, etc.

**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 DU 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 **NOMBRE DE JOURS**  
110%  
100%  
90%

**CONGE DETENTE** oui non \_\_\_\_\_ jours  
**VOYAGE DETENTE** oui non \_\_\_\_\_ jours

**COUVERTURE ASSURANCE :**

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

**DATE** **SIGNATURE DU TITULAIRE**

**SIGNATURE DU RESPONSABLE HIERARCHIQUE**

048/011/BM/VL/11.07.96

*BM*  
*EJE*

## THOMSON-CSF COMMUNICATIONS

### INDICATIONS QUE DOIT COMPORTER L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

#### AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre la Société THOMSON-CSF COMMUNICATIONS, d'une part  
et  
désigné ci-après « le titulaire », d'autre part,  
qualification  
faisant fonction de  
il a été convenu ce qui suit :  
le titulaire, invité à effectuer une mission à :  
accepte les 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 :

## 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
appointement de base		
majoration forfaitaire		
appointement déplacement		

### b) Prime d'ancienneté

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

PA de base	PA de 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)

### 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.

**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 :

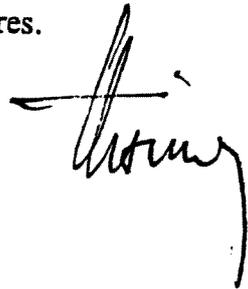
Le titulaire du contrat

Pour la Société  
THOMSON-CSF COMMUNICATIONS

Fait à COLOMBES, le 18 Septembre 96 en douze exemplaires.

Pour la Direction de la Société  
THOMSON-CSF COMMUNICATIONS

M. Henri THIERRY



et les Délégués Syndicaux

Pour la CFDT,

Alain CADIEU



Pour la CFE-CGC,

Alain FELIX



Pour la CFTC,

Sylviane CARTON



Pour la CGT,

Joël DUGAST

Pour CGT-FO,

Alain MIGNET



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 Communications. Il sera, en outre, déposé au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

 Am