



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

Dans ce Q/A, est utilisé parfois « activité partielle » ou « chômage partiel ».
Ils ont la même définition et les mêmes conditions de mise en œuvre.

1 - ACTIVITE CRITIQUES ET STRATEGIQUES

1.1 Comment décliner sur les fonctions support la notion d'activité critique et stratégique ?

Les activités critiques/ stratégiques des fonctions support sont celles qui doivent rester opérationnelles durant la période de crise sanitaire pour la gestion des activités critiques, la gestion du personnel et, en sortie de crise, le redémarrage progressif des activités.

1.2 La liste des activités critiques et stratégiques peut-elle être mise à jour au niveau société ?

Les activités critiques et stratégiques sont déterminées par les GBU et communiquées aux différents CSE/CSEC des sociétés concernées. La liste des activités critiques et stratégiques sera mise à jour régulièrement en tenant compte des conditions sanitaires générales, des mesures sanitaires nécessaires à la reprise des activités et de la situation générale et économique du Groupe.

1.3 Les salariés travaillant au sein d'activités critiques peuvent-ils être autorisés à reporter des congés ?

Oui, s'ils ne peuvent pas les poser, en accord avec leur manager. En effet, les salariés pour lesquels l'activité est maintenue ne sont pas concernés par la prise des JRTT collectifs, des reliquats de congés payés restant à prendre ainsi que toutes les autres mesures prévues par l'accord signé le 26 mars 2020.

1.4 Y-a-t-il un impact sur la paie de Mars 2020 pour les sites en pause/veille jusqu'au vendredi 27 mars 2020 ?

Non, aucun impact.



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

2 – TELETRAVAIL

2.1 le télétravail est-il rémunéré à 100 % ?

Le télétravail est une simple modalité d'organisation du travail. Cette modalité n'a pas d'impact sur la rémunération qui est maintenue à son niveau habituel.

2.2 Est-il prévu de compenser les salariés en télétravail exceptionnel de la même manière que les salariés avec avenant (frais de connectivité) ?

Oui, dans les conditions prévues par l'accord cadre sur le télétravail.

2.3 Le salarié peut-il refuser d'être placé en télétravail ?

Non. En cas de de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ». Dans ces conditions, le télétravail peut être imposé au salarié par décision de la direction de l'établissement.

2.4 Le salarié en télétravail peut-il occasionnellement, disposer d'un justificatif de déplacement pour se rendre sur site en cas de nécessité.

Oui. Le salarié, dont la majorité de l'activité peut être mis en télétravail, peut-être, à titre exceptionnel, également titulaire d'un justificatif fourni par l'entreprise lui permettant de se rendre sur lieu d'exercice de l'activité professionnelle, pour les missions entrant dans son champ de compétences qui ne pourraient être organisées sous forme de télétravail ou pour des déplacements professionnels ne pouvant être différés et dans les conditions sanitaires prévues pour l'ensemble des sites.

2.5 La mise en œuvre du télétravail dans les conditions liées à l'épidémie doit-elle faire l'objet d'un formalisme (avenant au contrat de travail du salarié/ou modification de l'avenant de télétravail)?

Non, la mise en œuvre du télétravail, pour tous les salariés qui le peuvent, dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, ne requiert pas la signature d'un avenant ou la formalisation de l'accord du salarié.



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

2.6 Pour les personnes qui télé-travaillent de chez eux parce qu'elles n'ont pas de mode de garde pour leurs enfants, mais qui seraient pendant la période d'un mois sur des activités mises en sommeil, peuvent-ils bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfants, puisque l'entreprise ne leur permet plus de télé-travailler ?

Non, dès lors que les collaborateurs sont privés d'activité du fait d'une baisse de l'activité, ceux-ci ont vocation à bénéficier des mesures prévues par l'accord : prise des RTT collectifs, reliquat de jours de repos/CP, CP prévus par l'accord / CP d'ancienneté et chômage partiel.

2.7 Quel est l'impact du télétravail généralisé sur une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Il n'y a pas d'impact. Le télétravail est une simple modalité d'organisation du travail. Les collaborateurs qui télé-travaillent demeurent en situation d'activité tant que le niveau d'activité leur permet. Si ce n'est pas le cas, ils ne sont plus en situation de télétravail et bénéficient des mesures prévues par l'accord et sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

2.8 Y-a-t-il une obligation de retour sur site quand les conditions sanitaires sont réunies et que l'on peut télétravailler ?

Non. Dès lors que l'activité d'un collaborateur est susceptible d'être exercée en télétravail elle intervient selon cette modalité tant que demeurent les mesures de confinement prévues par les pouvoirs publics, peu importe que les conditions sanitaires d'intervention sur site soient réunies.

2.9 Les alternants continuent-ils à exercer leur activité ?

Dans le cadre de la reprise progressive des activités, les alternants sont :

- soit en activité sur site et rémunérés s'ils appartiennent à des équipes dont l'activité se poursuit sur le site.
- soit en télétravail s'ils appartiennent à des équipes dont l'activité se poursuit en télétravail.
- soit en activité partielle (réduction d'horaire ou suspension totale) s'ils appartiennent à des équipes en activité partielle.

2.10 Le salarié n'est pas habituellement un télétravailleur : Qui prend en charge ses frais (internet, téléphone, etc...) ?

Ces frais sont pris en charge par Thales.



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

2.11 Qui détermine ma possibilité de poursuivre mon activité en télétravail ?

Mon management.

2.12 Le salarié doit-il déclarer sa situation de télétravail à son assurance ?

Tout salarié doit déclarer sa situation de télétravail auprès de sa Compagnie d'assurance. Si l'assurance ne couvre pas certains dommages liés à ses équipements, le télétravailleur peut demander une extension de la garantie en ce sens. Le surcoût de cette prime sera pris en charge par l'employeur sur présentation de justificatifs.

2.13 Quels sont les horaires de travail en télétravail ?

Le télétravail est une modalité d'organisation du temps de travail qui ne remet pas en cause l'horaire habituel et la durée de travail effective applicables lorsque le salarié exerce son activité au sein même de l'établissement.

2.14 Que se passe-t-il lorsqu'un salarié ne peut plus télé-travailler (baisse d'activité) ?

Il se voit appliquer les dispositions de l'accord Groupe (RTT collectif/soldes/reliquats/CP par anticipation, congés d'ancienneté, activité partielle).

2.15 Qu'est-ce qui se passe si un salarié en télétravail tombe malade ?

Il doit alors solliciter de son médecin traitant un arrêt de travail.

2.16 Un salarié est en temps partiel / temps choisi, sa situation change-t-elle ?

Non, il télé-travaille au même rythme que lorsqu'il travaillait sur site.



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

3 - ACTIVITE PARTIELLE

3.1 Quel est le statut des cadres dirigeants par rapport au chômage partiel ? comment traiter leur absence lors des JRTT collectifs ?

Les textes réglementaires prévoient d'ouvrir le dispositif d'activité partielle à l'ensemble des catégories de salariés. Concernant les cadres dirigeants, ils sont également éligibles au dispositif mais uniquement dans les situations où l'activité partielle prend la forme d'une fermeture totale ou partielle de l'établissement. Les cadres dirigeants ne bénéficient pas de JRTT et doivent donc, en l'absence d'activité, prendre des CP dans les conditions prévues par l'accord.

3.2 Les salariés en forfaits jours peuvent-ils être en chômage partiel ?

Oui, les salariés en forfaits jours peuvent être en activité partielle au même titre que les autres salariés sur la base d'une rémunération nette mensuelle de 92 %, comme les autres catégories, à l'exception des salariés ayant une rémunération brute inférieure à 2 300 € pour lesquels la rémunération nette mensuelle est maintenue à 100 %.

3.3 Peut-on être mettre en « chômage partiel » des salariés à qui il reste des congés ?

Non. L'accord Groupe prévoit de mobiliser préalablement au recours à l'activité partielle.

- les éventuels JRTT/ jour de repos qui auraient dû être soldés au 31/12/2019 (ces jours sont à prendre avant le 30 avril 2020,)
- les reliquats éventuels de CP (légaux et conventionnels) qui auraient dû être soldés au 31 mai 2019 – qui correspondent aux congés acquis entre juin 2017 et mai 2018 - et dont le report sur la période suivante a été accepté en mai 2019,
- les jours de CP (légaux et conventionnels) – acquis entre juin 2018 et mai 2019 - qui sont à prendre avant le 31 mai 2020,

Peuvent par ailleurs être mobilisés dans les conditions prévues par l'accord les 6 jours ouvrables y compris par anticipation ainsi que les jours d'ancienneté (jours qui en principe doivent être soldés au 31 mai 2021).

3.4 Quand démarre l'activité partielle ? est-ce en fonction des soldes de CP ?

Les dates et conditions de recours à l'activité partielle dépend à la fois du niveau de l'activité (pas de recours à l'activité partielle dès lors que l'activité se poursuit) et de la prise de JRTT collectifs/ solde JRTT / CP / CP anticipation (6 jours ouvrables / congés d'ancienneté) qui sont pris dans les conditions prévues par l'accord préalablement. Les dates peuvent donc être différentes selon les équipes et le solde des CP RTT etc.



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

3.5 Les salariés qui disposent d'un reliquat important de récupération et CP pourraient-ils ne jamais passer en activité partielle ?

Oui, c'est possible. Tout dépendra de la durée de la crise sanitaire.

3.6 La date de mise en chômage partiel est-elle la même pour une unité de travail ou peut-elle être différente en fonction des CP/RTT/récup des membres de l'équipe ?

Oui. L'activité partielle est en principe organisée par établissement / atelier / équipe et unité de travail travail/projet, mais la prise des JRTT collectifs, récupérations, jours de CP prévus par l'accord peut cependant se traduire par des décalages s'agissant de la date de mise en chômage partiel des collaborateurs.

3.7 Quelle est la situation des salariés qui sont sur des « activités productives » en télétravail ?

Les salariés dont l'activité n'est pas impactée par la crise sanitaire et qui peuvent l'exercer en télétravail poursuivent celles-ci.

3.8 Qui décide de la mise en place du chômage partiel pour les salariés ?

L'activité partielle est organisée par établissement/atelier/équipe/service/unité de travail/projet/... La décision de mise en chômage partiel d'une activité, d'un service, est prise par le management en charge de l'activité concernée au regard de l'impact de la crise sanitaire sur les activités concernées.

3.9 Comment est-on rémunéré en cas de recours à l'activité partielle?

Conformément à l'accord Groupe, le recours à l'activité partiel est indemnisé à hauteur de :

- 100 % de la rémunération nette habituelle pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute de base inférieure ou égale à 2.300 euros ;
- 92 % de la rémunération nette habituelle pour les autres salariés.

3.10 Un salarié peut-il refuser le recours à l'activité partielle ?

Non le recours à l'activité partielle s'impose aux salariés, y compris aux salariés ayant un mandat de représentant du personnel (ordonnance 2020-346 du 27 mars).



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

3.11 Un salarié peut-il demander à transformer cette période de chômage partiel par des congés ? par des congés pris sur anticipation ? par des jours de CET ?

Non. L'accord prévoit les conditions dans lesquelles les congés (y compris les congés par anticipation) sont mobilisés préalablement au recours à l'activité partielle. Les entités ne peuvent imposer la prise des jours épargnés sur le CET.

3.12 Le Groupe abonde-t-il le CET en cas d'activité partielle ? si oui, à quel pourcentage ?

Non, le Groupe n'abonde pas le CET dans ce cas.

3.13 Comment va être traité/financé le « chômage partiel » (activité partielle)

L'indemnisation versée aux collaborateurs en chômage partiel est versée par les entités du Groupe. Celles-ci bénéficient, au titre des heures indemnisées, d'allocations versées par l'Etat qui sont plafonnées.

3.14 Y-a-t-il un plafond d'indemnisation en activité partielle ? Quelle est la perte de salaire en chômage technique ?

Les allocations versées par l'Etat aux entreprises au titre des heures indemnisées sont plafonnées.

La perte de salaire est, dans le cadre de l'accord Groupe, limitée à 8 % pour les salariés dont la rémunération mensuelle de base brute est supérieure à 2.300 euros.

Les salariés dont la rémunération mensuelle de base brute est inférieure ou égale à 2.300 euros ne subissent pas de baisse de salaire.

3.15 Ces mesures d'activité partielle ne sont applicables qu'avec accord des autorités compétentes. Que se passe-t-il en l'absence de réponse dans les délais ?

Le décret du 25 mars relatif à l'activité partielle prévoit qu'à défaut de réponse de l'administration dans les 48 heures qui suivent la demande, celle-ci est considérée comme étant acceptée. La situation ne se présentera donc pas.



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

3.16 Qu'en est-il des salariés n'ayant pas les outils de mobility ? Sont-ils systématiquement considérés comme en activité partielle ? S'ils sont en activité critique, peuvent-ils demander à avoir ces outils rapidement ou sont-ils d'office considérés en activité partielle ?

Les salariés sans poste Mobility et qui ne peuvent être dotés d'un poste Mobility ne peuvent pas télétravailler. Les mesures fixées par l'accord du 26 mars 2020 sont alors applicables et à l'issue de l'application de ces mesures, ils seront placés en activité partielle.

S'ils font partie des équipes en charge des activités critiques et stratégiques intervenant sur site, leur activité se poursuit dans le strict respect des règles sanitaires fixées par le Groupe qui doivent être mises en place préalablement à la reprise d'activité.

3.17 Comment s'appliquent les garanties de rémunération prévues en cas de recours à l'activité partielle pour les salariés travaillant en temps partiel ?

Ils bénéficient des mesures de l'accord et donc de la garantie de la rémunération mensuelle nette prévue par l'accord (92 % ou 100 % selon le cas) calculée sur la base de leur rémunération nette habituelle.

3.18 Quelle est la couverture santé / prévoyance et dépendance des salariés pendant la période de chômage partiel

La couverture santé/prévoyance/dépendance est maintenue durant la période d'activité partielle.

3.19 Qu'en est-il des cotisations retraites durant cette période ?

L'indemnisation versée au titre de l'activité partielle ne donne pas lieu au versement de cotisation retraite. La période d'activité partielle est prise en compte pour le calcul de la durée d'assurance retenue par les Caisses de retraite. S'agissant de la retraite complémentaire, les salariés acquièrent des points gratuits, à partir de la 61ème heure chômée.

3.20 Pour les élus et mandatés qui optent pour le télétravail « syndical » que deviennent les JRTT ?

Les élus/mandatés qui ont opté pour télé-travailler conformément à l'accord Groupe du 26 mars 2020 conservent, comme les salariés en activité (télétravail ou activité sur site) le bénéfice des JRTT collectifs qui ne sont donc pas mobilisés.



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

3.21 Peut-on poser les congés, « en pointillé », en alternant télétravail et jours de congés ?

Les congés payés (reliquats et soldes prévus à l'article 9 de l'accord) doivent être pris par principe en un seul bloc sauf situation très particulière.

3.22 Le chômage partiel impacte-t-il la part d'intéressement/participation liée à la présence ?

Non, les périodes d'activité partielle sont traitées comme des périodes d'activité pour le calcul des droits à participation et intéressement.

3.23 A quelle date les salariés sont-ils placés en activité partielle ? Y-a-t-il un avenant au contrat de travail qui précise les conditions et la durée ?

La DRH donnera une information générale à l'ensemble du personnel concerné. Il n'y a pas d'avenant au contrat de travail. Les salariés seront également informés, de la même manière de la date de leur reprise d'activité.

3.24 Qui assure le paiement de la rémunération mensuelle durant la période d'activité partielle ?

L'employeur.

3.25 La rémunération de référence prise en compte et versée durant la période d'activité partielle est-elle celle du 1^{er} janvier ou celle du 1^{er} avril ?

La rémunération de référence prise en compte correspond à la rémunération versée en cas de CP suivant la règle du maintien de salaire. Elle prend donc en compte la politique salariale mise en œuvre au mois de mars.

3.26 Un salarié peut-il travailler dans une autre entreprise durant une période d'activité partielle ?

Non, dès lors que le contrat de travail prévoit une clause d'exclusivité.

3.27 Un salarié en activité partielle continue-t-il à acquérir des droits à CP ?

Oui



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

3.28 Un salarié est en chômage partiel, peut-il être rappelé ?

Non, pas durant la période d'activité partielle.

3.29 Un salarié en chômage partiel est-il- autorisé à venir sur son lieu de travail ?

Non, pas durant la période d'activité partielle.

3.30 Un salarié en chômage partiel peut-il télé-travailler ?

Non, pas durant la période d'activité partielle. Cela constituerait du travail illégal.

3.31 L'indemnisation versée aux salariés au titre de l'activité partielle est-elle soumise à charges sociales? à contributions sociales? à impôt sur le revenu?

L'indemnisation d'activité partielle n'a pas le caractère de salaires mais est assimilée à un revenu de remplacement. A ce titre elle :

- Est exonérée des cotisations de sécurité sociale,
- Est soumise à CSG et CRDS
- Est soumise à impôt sur le revenu

3.32 Quelles sont les conséquences de l'activité partielle sur le contrat de travail?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu sans qu'il soit besoin de conclure un avenant. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

3.33 Quel est l'impact de l'activité partielle sur les congés payés posés sur la même période ?

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

3.34 Quel est l'impact de l'activité partielle sur les JRTT posés sur la même période?

L'activité partielle n'a pas d'impact sur les jours posés. Les JRTT sont payés conformément aux règles habituelles (et non via l'indemnité d'activité partielle). L'employeur ne peut prétendre au remboursement de l'allocation d'activité partielle.



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

3.35 Quel est l'impact de l'activité partielle sur les Jours de CET posés sur la même période ?

L'activité partielle n'a pas d'impact sur les jours posés, ils sont indemnisés au titre du CET sur la base de la valorisation du jour posé.

3.36 Quel est l'impact de l'arrêt maladie ou maternité au cours de l'activité partielle?

Si le salarié est en arrêt maladie (ou maternité) au cours de la période d'activité partielle (sous forme de réduction d'horaire ou de suspension totale d'activité), il percevra les IJSS ainsi que le complément employeur qui sera plafonné au niveau de l'indemnisation qu'il aurait perçue dans le cadre du recours à l'activité partielle.

3.37 Peut-on alterner des périodes d'activités et des périodes de RTT ou CP au gré des besoins du service ?

Non. Les salariés pour lesquels il n'y a plus d'activité, ou plus suffisamment, se voient appliquer les mesures prévues par l'accord du 26 mars 2020, puis l'activité partielle pour toute la durée de la sous activité.

3.38 Le dispositif de l'activité partielle a-t-il un impact sur l'allocation annuelle (13ème mois) ?

Il n'y a pas d'impact s'agissant d'une allocation annuelle. L'allocation mensuelle est versée à raison de 50 % sous forme d'acompte avec le salaire du mois de mai et 50 % réglé avec le salaire du mois de novembre.

3.39 Comment seront calculés les droits à JRTT dans le cadre de la mise en activité partielle par réduction d'horaire collectif ?

Les salariés qui sont en activité partielle conservent en totalité leurs JRTT individuels, à l'exception des salariés relevant d'une activité partielle totale (100 %) pour lesquels les JRTT individuels ne pourront pas être maintenus compte tenu de l'absence totale d'activité travaillée.

3.40 Les salariés en activité partielle pourront-ils prendre normalement leurs congés d'été ou les managers pourront-ils les refuser et avec quel motif ?

Oui, les salariés pourront prendre normalement leurs congés d'été sous réserve de la validation des managers. En effet, les règles habituelles en matière de prise de CP demeurent applicables. La prise de congés payés demeure subordonnée à l'accord des managers. La prise de congés payés durant la période d'activité à partielle réduira d'autant le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.



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

3.41 Pour les salariés en activité partielle, pour une semaine de congés payés, les jours décomptés seront-ils proportionnels à leur taux d'activité (ex 4 jours pour 80%) ou de 5 jours?

La prise de congés payés suspend l'activité partielle pour toute la période considérée.

Ainsi, quelle que soit la modalité de recours à l'activité partielle, le décompte des jours de CP durant une période d'activité partielle s'opère suivant les règles habituelles.

Il en résulte que tout congé débute le premier jour qui aurait dû être travaillé en l'absence de la prise de CP et prend fin la veille du jour de la reprise effective du travail.

Ainsi, un salarié absent une semaine en raison de la prise de CP se verra décompté 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés) de CP quel que soit le nombre de jours travaillés du fait de l'activité partielle.

3.42 Comment seront établies les feuilles de paie ?

Le bulletin de paie fera mention, sur une ligne distincte des heures réalisées au titre de l'activité partielle pour les salariés concernés.

3.43 Comment se fait la transition de rémunération en activité partielle pour les salariés percevant une rémunération brute de base légèrement supérieure à 2 300 € ?

Les salariés qui disposent d'une rémunération mensuelle de base supérieure à 2.300 € bénéficient de la rémunération nette garantie à hauteur de 92 % de leur rémunération nette habituelle conformément aux dispositions de l'accord Groupe. Les salariés qui ont une rémunération légèrement supérieure à 2.300 € ne pourront avoir une rémunération nette inférieure à la somme nette versée aux salariés ayant une rémunération brute fixée à 2.300 €

3.44 Le taux d'activité partielle peut-il être modifié tous les jours, au gré des besoins du service ?

Non. Afin d'assurer une stabilité dans l'organisation mise en place et de permettre aux collaborateurs de s'organiser en conséquence, le niveau d'activité partielle au sein d'un service, d'une équipe, d'une unité de travail ne peut pas être modifié d'une semaine sur l'autre sauf en cas :

- d'organisation par roulement,
- de réduction progressive du nombre de jours chômés, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre, de la reprise des activités.



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

3.45 Les taux d'activités partielles peuvent-ils être modifiés par rapport au dossier de demande déposé auprès des DIRECCTE ?

Oui, dans l'hypothèse d'une évolution des conditions sanitaires et de l'impact de la crise sanitaire qui permettrait de réduire le recours à l'activité partielle et de limiter le nombre de jours/ d'heures chômées ouvrant droit à indemnisation.

Les CSE d'établissement devront être régulièrement informés du niveau de recours à l'activité partielle et de toute évolution significative de ce niveau.

3.46 Comment sont traités les salariés en temps partiel thérapeutique lorsqu'ils sont placés en activité partielle par alternance de jours/semaines ou réduction collective d'horaire ? s'il est placé en activité partielle totale ?

Pour la partie d'inactivité liée au mi-temps thérapeutique : tout salarié en arrêt maladie est indemnisé dans le cadre des dispositions prévues par l'accord sur les dispositions sociales Groupe dans la limite de la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence. Le salarié ne perçoit pas, durant cette période, d'indemnité pour activité partielle.

Pour la partie non couverte par l'arrêt: si le salarié relève d'une activité concernée par l'activité partielle, il percevra une indemnité d'activité partielle au titre des heures chômées, calculée conformément aux dispositions de l'accord Groupe relatif au COVID-19 et une rémunération base 100 % pour les heures travaillées. Seules les heures relevant de l'activité partielle peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement par l'Etat

3.47 Comment et par qui les salariés vont-ils être informés de leur statut (RTT, CP, Reliquat, semaine Covid, jours d'ancienneté, temps travaillé, temps chômé) ? avec quel préavis ?

Les salariés sont informés selon des modalités définie au sein de chaque GBU / entités et qui permettent à chaque salarié de connaître précisément et de façon préalable sa situation. Plus généralement, une communication générale sera faite à l'ensemble des salariés pour leur faire part de la mise en place du dispositif activité partielle. Cette communication sera suivie d'une information à chaque salarié concerné pour lui préciser les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle le concernant, information qui sera relayée par chaque manager.

3.48 La subrogation demeure-t-elle applicable en cas d'arrêt de travail ouvrant droit au versement d'IJSS au cours d'une période d'activité partielle ?

La subrogation est maintenue pour toute la période d'activité (travaillée et chômée). Simplement, elle tient compte de ces périodes pour appeler au remboursement de la Sécurité sociale.



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

3.49 Quel est l'impact de l'activité partielle sur l'assiette de calcul de la rémunération variable ?

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la rémunération variable correspond au salaire de base annuel connu au 31/12. Il n'est donc pas impacté par le recours à l'activité partielle.

3.50 Quel impact pour le salaire de référence à prendre en compte pour tout calcul en cas de décès/invalidité/incapacité ?

Les garanties décès et invalidité demeurent calculées sur le salaire de référence, hors période d'activité partielle. L'activité partielle n'a donc aucun impact sur la partie Gros risques.

3.51 Sur quelles bases seront appelées les cotisations frais de couverture santé ?

Les cotisations seront appelées sur la base des rémunérations effectivement versées tant au titre des périodes travaillées que des périodes chômées du fait de l'activité partielle. Les prestations sont maintenues pendant la période d'activité partielle.

3.52 Est-il possible de suspendre les remboursements des avances consenties par l'employeur en cas de recours à l'activité partielle jusqu'à la reprise d'activité à temps plein (dans le cas où le salaire ne serait pas maintenu à 100%) ?

Il n'y a pas de suspension automatique des remboursements d'avance mais les collaborateurs qui auraient des difficultés liées à des mensualités de remboursement des avances peuvent prendre contact avec les RH.

4 - REPRISE DE L'ACTIVITE

4.1 Quelles sont précisément les nouvelles conditions mises en place en plus de celles annoncées le 16 mars dernier ?

Les conditions sanitaires désormais applicables à la reprise des activités sont celles prévues par la note intitulée « Consignes de sécurité sanitaire préalable à la reprise / continuité des activités stratégiques et critiques » qui est annexée à l'accord Groupe. Par ailleurs, chaque salarié appelé à la reprise d'activité devra préalablement répondre aux critères requis fixés par la note « Prérequis indispensables avant toute reprise d'activité ».



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

4.2 La poursuite / reprise d'activité pour un salarié se fait-elle sur la base du volontariat ? Les salariés sollicités peuvent-ils refuser de venir sur site ?

Sauf situation de sites faisant appel au volontariat, la reprise d'activité par un salarié se fait en fonction des activités considérées comme critiques/stratégiques décidées par le management et si et seulement si les mesures sanitaires sont remplies et que les salariés remplissent individuellement les critères fixés par la note « Prérequis indispensables avant toute reprise d'activité ».

4.3 Comment « les choses s'articulent » avec le confinement demandé par l'Etat ?

Les mesures prévues par l'accord Groupe s'inscrivent dans le respect de règles de confinement arrêtées par les pouvoirs publics (déploiement du télétravail et respect des règles sanitaires en cas de travail sur site pour les activités critiques et stratégiques).

4.4 Quelles mesures de sécurité seront-elles mises en œuvre / Quelles mesures de sécurité seront mises en œuvre pour les salariés présents sur site ?

Les mesures prévues par l'accord Groupe s'inscrivent dans le respect de règles de confinement arrêtées par les pouvoirs publics (déploiement du télétravail et respect des règles sanitaires en cas de travail sur site). Elles sont, selon le cas, complétées par les dispositions propres à chaque site.

4.5 Quels sont les moyens proposés par la direction pour éviter aux salariés d'utiliser les transports en commun ?

Les salariés qui interviennent sur site doivent utiliser leur véhicule individuel et bénéficieront d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur. Pour les salariés qui ne disposent pas d'un véhicule personnel, la situation sera examinée au cas par cas afin de trouver une solution adaptée.



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

5 - ACTIVITE SUR SITE OU TELETRAVAIL

5.1 La mobilisation des JRTT collectifs prévus par l'accord s'appliquent-elles aussi aux salariés exerçant des activités critiques sur site ou en activité en situation de télétravail ?

Non, les salariés dont l'activité est maintenue ne sont pas concernés par ces dispositions.

5.2 Les salariés exerçant des activités critiques ou stratégiques sur site ou en activité en situation de télétravail doivent-ils solder leurs congés payés au 31 mai 2020 ?

L'obligation de solder les CP au 31 mai ne s'appliquent aux salariés intervenant sur les activités critiques.

Pour les télétravailleurs qui ne sont pas sur des activités critiques, ils doivent solder leurs droits à CP avant le 31 mai 2020.

5.3 Les salariés exerçant des activités critiques sur site ou en activité en situation de télétravail peuvent-ils continuer à alimenter le CET ?

Oui, dans les conditions définies par l'accord sur le CET.

5.4 Les salariés exerçant des activités critiques sur site ou en activité en situation de télétravail doivent-ils poser leurs récupérations (heures/jours) avant le 30 avril ?

Non les mesures relatives aux récupérations des congés payés prévues par l'accord ne s'appliquent pas aux salariés exerçant des activités critiques ainsi qu'aux télétravailleurs dont l'activité perdure et tant que leur activité n'est pas impactée par la crise sanitaire. Ils peuvent néanmoins, prendre des jours/heures de récupération en accord avec leur management

5.5 Que doivent faire les salariés en activité sur site dans l'hypothèse où leurs conjoints/ enfants présentent des symptômes et ou son malade ?

Les salariés dans cette situation doivent prendre contact avec le médecin du travail afin d'examiner avec eux les conditions de reprise de leur activité.

5.6 Qui délivre les attestations pour mes déplacements sur le site ?

La Direction des Ressources Humaines.



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

6 - EN CAS DE NON ACTIVITE

6.1 Comment sont fixés les JRTT collectifs et CP mobilisés au titre de l'accord?

Les JRTT collectifs sont fixés par la Direction en totalité. Pour les CP, il est fait application des règles habituelles : le salarié devra planifier l'ensemble de ses soldes et reliquats afin que ces jours soient consommés au plus tard le 31 mai 2020 conformément à l'accord. S'il est dépourvu d'activité, il pourra lui être proposé d'accoler ses CP aux JRTT collectifs.

6.2 Comment les salariés sont-ils avertis du nombre de jours de RTT collectifs ?

La DRH informera les salariés de la planification des jours de RTT collectifs.

6.3 Comment seront positionnés les JRTT collectifs pour les salariés n'ayant pas été mis en RTT collectifs à compter du 31 mars 2020 ?

Les salariés dont l'activité a été maintenue au titre «activité critique/stratégique » ne sont pas concernés par les mesures de l'accord du 26 mars 2020 et notamment la mobilisation des JRTT collectifs. Ainsi, ces JRTT collectifs restent placés aux dates fixées initialement dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur le temps de travail (fixées de manière générale entre Noël et le Jour de l'an).

6.4 Les JRTT collectifs sont-ils appliqués aux apprentis / doctorants / stagiaires ?

Pour les alternants/doctorants qui ont été en absence autorisée payée jusqu'à la reprise des activités dont ils relèvent, les JRTT collectifs restent planifiés aux dates fixées initialement. Les stagiaires ne bénéficient pas de JRTT (individuels/collectifs).

6.5 Que se passe-t-il si un salarié a posé ses congés payés la 2e semaine de mai, alors que l'activité partielle débute cette même semaine ?

L'activité partielle, dans cette situation, débutera à l'issue de sa semaine de congés payés. Dans le cas où l'activité partielle débiterait avant sa prise de congés payés, dans ce cas, l'activité partielle est suspendue pour toute la durée des congés payés et reprend à l'issue de ces derniers (congés payés).



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

6.6 La semaine de congés payés pris par anticipation doit-elle être prise en un bloc en totalité ?

Le principe général retenu par l'accord est que cette semaine de congés payés anticipés (5 jours ouvrés) doit-être prise en totalité. Toutefois si la situation ne le permet pas, elle peut alors fractionnée afin de permettre de retarder la mise en œuvre de l'activité partielle.

6.7 Les jours de congés/récup qui ont été posés et qui doivent être pris avant le 31 mai seront-ils déplacés ?

En principe non, mais ils pourront être replanifiés en concertation avec le management afin de pouvoir être accolés aux autres mesures prévues par l'accord.

6.8 Les salariés dont le nombre d'heures/jours à récupérer va au-delà du 30 avril sont-ils tenus de pendre l'ensemble de leurs récupérations ?

Oui, jusqu'à épuisement de leurs droits.

6.9 Ces droits peuvent-ils être reportés ? épargnés dans le CET

Non

6.10 Combien de jours de CP 2020-2021 et de jours d'ancienneté pour la période 2020-2021 seront pris dans le cadre de l'accord (article 9 de l'accord) ?

L'accord du 26 mars précise que le nombre de CP pris par anticipation est de six jours ouvrables (soit 5 jours ouvrés). Les journées d'ancienneté représentant entre 2 et 4 jours pour les salariés qui bénéficient de ces jours d'ancienneté.

6.11 Quels sont les jours d'ancienneté qui me seront pris ?

Ceux qui auraient dû être pris à partir du 1er juin 2020 (et soldés au 31 mai 2021).

6.12 Les six jours ouvrables pouvant être fixés par la Direction tels que prévus à l'article 10 peuvent-ils être fixés avant la prise des reliquats et solde de CP (prévus à l'article 9) ?

En principe Non, les JRTT collectifs, solde de JRTT /CP et les six jours ouvrables doivent être pris dans cet ordre avant le recours à l'activité partielle. Néanmoins et dans l'hypothèse où un salarié ne souhaiterait pas poser ses jours de CP accolés aux JRTT collectifs (ex pose des jours de CP fin mai), le



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

recours aux six jours ouvrables et jours d'ancienneté et chômage partiel pourra intervenir sans attendre la prise des jours de CP afin d'assurer la continuité des périodes d'inactivité.

6.13 Quels sont les jours d'ancienneté qui sont visés à l'article 10 et qui peuvent être fixés à la suite des six jours ouvrables ?

Ceux qui auraient dû être pris à partir du 1er juin 2020 (et soldés au 31 mai 2021).

6.14 L'employeur peut-il imposer la prise des jours de congés supplémentaires pour les salariés en situation de handicap ou les salariés ayant des enfants en situation de handicap ?

Non. Les autorisations d'absence pour les salariés en situation de handicap ou les salariés ayant des enfants en situation de handicap ne sont pas mobilisables dans le cadre de l'accord du 26 mars 2020.

6.15 Un salarié a posé une journée de CP et il lui est demandé d'être en JRTT collectif. Récupère-t-il sa journée de CP ?

Oui, une même journée ne peut pas être décomptée à la fois au titre des CP et au titre des JRTT collectifs. Dans ce cas, il en sera informé et récupèrera cette journée de CP qui devra être prise au plus tard le 31 mai 2020.

6.16 Un salarié travaille à temps partiel à raison de 4 jours par semaine et est en JRTT collectif (4 jours) la semaine considérée. Que se passe-t-il ?

Il n'aura aucune activité la semaine en question et cette semaine sera rémunérée à 100 %.



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

7 - CET

7.1 L'alimentation du CET toujours possible ?

L'accord prévoit que dans le contexte de crise sanitaire actuelle et de la baisse d'activité correspondante, toute alimentation en temps du compte-épargne-temps est suspendue sauf pour les salariés dont l'activité se poursuit et n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et sauf pour l'alimentation de congés de fin de carrière (à l'exception des CP).

7.2 Les salariés peuvent-ils sortir des jours épargnés sur leurs CET (y compris fin de carrière à titre exceptionnel) ?

La prise de jours de CET en temps demeure possible conformément aux dispositions de l'accord CET (pas de prise anticipée de jours affectés au congé de fin de carrière).

7.3 Les sociétés du Groupe peuvent-elles imposer la prise des jours de CET (y compris CET fin de carrière) :

Non, l'accord Groupe qui vaut accord d'entreprise, ne permet pas aux sociétés du Groupe d'imposer la prise des jours épargnés par les salariés sur le CET et CET fin de carrière.

7.4 Est-ce que la date de clôture de dépôt des CP/RTT sur le CET va être repoussée ?

Non.

7.5 La monétisation des droits épargnés en CET est-elle possible durant la période de recours à l'activité partielle ?

Aucune disposition concernant la monétisation des jours épargnés dans le CET n'est prévue par l'accord Groupe sur les mesures mises en œuvre au sein de Thales pour faire face à l'épidémie de covid-19. Cette monétisation demeure possible dans les conditions prévues par l'accord sur le CET.



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

8 - MOBILISATION DES DIVERS CONGES

8.1 Les entreprises du Groupe peuvent-elles demander aux salariés de prendre des jours de congé par anticipation (= jours de congés pour la période 1er juin 2020-31 mai 2021) ?

Conformément aux dispositions légales et réglementaires adoptées dans le cadre de la crise sanitaire et aux dispositions de l'accord Groupe, les sociétés du Groupe peuvent, dans les conditions prévues par l'accord, fixer unilatéralement 6 jours ouvrables de congés payés y compris par anticipation.

8.2 Peut-on refuser l'annulation des congés payés posés en avril / mai ?

Conformément à la note Groupe en date du 16 mars 2020, les congés payés déjà posés ne peuvent pas être annulés et les salariés doivent solder leurs CP avant le 31 mai. Ils peuvent être replanifiés en accord avec le management pour être accolés aux autres mesures de l'accord.

8.3 Doit-on poser des congés payés et/ou RTT avant d'être en chômage partiel ?

Oui, l'accord Groupe prévoit les conditions dans lesquelles les JRTT (fixés à l'initiative de la Direction) et jours de CP doivent être posés préalablement au recours à l'activité partielle.

8.4 L'employeur doit désormais pouvoir imposer des CP et RTT pendant le confinement avec l'accord des syndicats, quelle est la position de TAS ?

Les conditions dans lesquelles des jours de RTT et jours de CP peuvent être fixés par les entreprises du Groupe sont prévues par l'accord Groupe qui s'applique à tous y compris à TAS.

8.5 Quel est le calendrier de replanification des RTT collectifs ?

La « replanification » des jours de RTT (à l'initiative de la Direction) est prévue par l'accord Groupe et peut intervenir à compter du lundi 30 mars.

Seuls les salariés dont l'activité sur site ou en télétravail est maintenue telle qu'appréciée par le management, ne relèvent pas de ce dispositif.



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

8.6 Que se passe-t-il si un salarié n'a plus de jours JRTT et CP, ou pas suffisamment (ex : nouveaux embauchés) ?

Les salariés qui n'auraient ni JRTT ni jours de CP acquis peuvent être mis en activité partielle. Pour les salariés nouvellement embauchés, seuls peuvent être mobilisés les JRTT collectifs pour les sociétés qui les allouent de façon forfaitaire en début de période.

8.7 Peut-on fractionner les JRTT collectifs ?

Non, les JRTT, fixés à l'initiative de la Direction, doivent être fixés en bloc (c'est-à-dire en totalité), ces JRTT pouvant être mobilisés à des dates différentes selon les collaborateurs au regard du maintien ou non de leur niveau d'activité.

8.9 Dans le cas du télétravail, les congés peuvent-ils être pris par demi-journée ? A la demande de mon manager ? A ma demande ?

Non, le recours au télétravail est sans incidence sur les modalités de prise des CP qui demeurent inchangées (prise par journée entière).

8.10 Peut-on arrêter les CP en cours dans le cas de reprise d'activité d'un fournisseur qui nécessiterait alors la présence des salariés ?

Non, il n'est pas possible d'interrompre les congés des salariés.

8.11 Reliquat de congés : si des salariés ont un reliquat de jours de repos / congés qui les mènent au-delà du 30 avril ou du 31 mai, pourront-ils prendre l'ensemble de ces jours / congés en suivant si besoin.

Les salariés sont invités à prendre leurs CP (reliquats et soldes) jusqu'à épuisement des droits y compris au-delà des dates prévues par l'accord.



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

9 - ARRETS DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT(S)

9.1 Quelles sont les conditions d'octroi pour bénéficier de cet arrêt de travail ?

Sont éligibles à ce dispositif:

- Les salariés parents d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail qui sont gardés / scolarisés dans un établissement fermé (crèche ou établissement scolaire) ou parents d'enfants en situation d'handicap de moins de 18 ans s'ils sont pris en charge dans un établissement spécialisé lui-même fermé ;
- Les salariés qui attestent sur l'honneur que leur conjoint ne demandera pas à bénéficier d'un arrêt de travail pour la même période ;
- Les salariés sans possibilité de télétravail (exigence du poste de travail, absence d'outil, garde d'enfant incompatible avec le télétravail).

9.2 Quelle est la procédure pour bénéficier de cet arrêt ?

- Etape 1 - Demande du salarié d'un arrêt de travail auprès de l'employeur en joignant l'attestation de garde d'enfants à domicile. Dans cette attestation, le salarié atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder son/ses enfant(s) pour la période concernée.
- Etape 2 - Déclaration de l'arrêt de travail par l'employeur en renseignant une déclaration en ligne sur le site declare.ameli.fr.
Les déclarations ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. le paiement des IJSS dérogatoires est soumis à l'envoi d'une attestation de salaire "maladie", soit par signalement d'arrêt via la DSN, soit par la saisie en ligne sur net-entreprise.fr.
- Etape 3 - Délivrance d'un arrêt de travail et versement d'IJSS.

9.3 Est-il possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents ?

Oui, il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

9.4 Que faire si le salarié est en situation de reprendre son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée ?

La Société en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.



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

9.5 Les salariés en arrêt pour garde d'enfants ou ayant une pathologie à risque restent-ils en arrêt jusqu'à la fin initial de celui-ci en cas de mise en œuvre des mesures prévues par l'accord (utilisation des JRTT employeur, solde reliquats de congés, utilisation des CP) ?

Les arrêts de travail pour les salariés ayant une pathologie à risque ou pour garde d'enfants cours à la date à laquelle sont mobilisés les JRTT / CP et se poursuivent jusqu'à leur terme.

En revanche aucun renouvellement, ni nouvel arrêt n'est possible dès lors que sont mis en place au sein de l'équipe, du service etc. les mesures prévues par l'accord (JRTT collectif, CP etc.).

10- ARRETS DE TRAVAIL POUR PERSONNES A RISQUE ELEVE

10.1 Quel est le principe de de ce dispositif ?

L'Assurance Maladie a décidé d'étendre le dispositif d'arrêt de travail pour garde d'enfants aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.

10.2 Quelles sont les personnes concernées ?

Y sont éligibles les personnes qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- les personnes pour lesquelles le télétravail n'est pas envisageable ;
- les personnes dont l'état de santé présente un risque pathologique, comme défini par le Haut Conseil de la Santé Publique ;
- les personnes dont la pathologie est reconnue en Affection Longue Durée (ALD).

10.3 Quelles sont les personnes à risque qui peuvent développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 ?

Dans son avis du 31/03/2020, le Haut Conseil de la Santé Publique considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont les suivantes :

- les personnes âgées de 70 ans et plus (même si les personnes âgées de 50 ans à 70 ans doivent être surveillées de façon plus rapprochée) ;
- les personnes avec antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques* non équilibrés ou présentant des complications ;



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

- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les patients atteints de cancer évolutif sous traitement.(hors hormonothérapie) ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 <200/mm3 ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 40 kgm-2), par analogie avec la grippe A (H1N1), mais aussi une obésité avec IMC > 30 kgm-2* ;
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur en raison d'un risque accru de surinfection bactérienne ou de syndrome thoracique aigu ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- les femmes enceintes, au troisième trimestre de la grossesse, compte tenu des données disponibles et considérant qu'elles sont très limitées.

10.4 Quelle est la procédure à suivre ?

Les salariés concernés se connectent directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Un arrêt de travail ("volet 3 de l'arrêt de travail") leur est délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie.

Le salarié l'adresse ensuite à son employeur qui se chargera de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie.

10.5 Les salariés en situation de handicap sont-ils considérés comme fragiles donc en télétravail ?

Non, sauf si le salarié a une pathologie chronique qui en fait une personne exposée au sens du dispositif spécifique prévu par les dispositions légales. Conformément à la note du 11 mars 2020, tout salarié qu'il soit ou non en situation de handicap et qui aurait une pathologie chronique doit le signaler à sa DRH et au Service Santé au Travail dont il relève afin d'aménager son organisation du travail si nécessaire.



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

11- DISPOSITIONS COMMUNES AUX ARRETS DE TRAVAIL POUR PERSONNES A RISQUE ELEVE ET GARDES D'ENFANTS

11.1 Que se passe-t-il si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle ?

Point d'attention : Ces dispositifs doivent évoluer au 1^{er} mai 2020 avec le recours à l'activité partielle pour les salariés concernés.

Réponse de l'administration

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

a) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés. S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.



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

b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. Le salarié peut, dans ce cas, demander la renouvellement de son arrêt.

L'employeur ne pourra alors placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

11.2 Les arrêts de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant ?

Ces arrêts de travail n'ouvrent pas droit à congés payés.

12 - AUTRES SITUATIONS POUVANT DONNER LIEU A UN ARRET DE TRAVAIL

12.1 Un salarié présente des symptômes pouvant évoquer le Covid 19 :

Le salarié doit en informer son médecin du travail, sa DRH et son manager, et contacter son médecin traitant pour un avis, si symptômes pouvant évoquer un Covid19, celui-ci lui fournira un arrêt de travail.

S'il a été en contact avec d'autres salariés dans les 24 heures avant l'apparition des symptômes, ceux-ci :

- pour ceux qui seraient déjà en télétravail, poursuivent leur activité selon ce mode d'organisation ;
- pour ceux qui travaillaient encore sur site, sont placés en télétravail ou en cas d'impossibilité de travailler, maintenus à leur domicile avec maintien de leur rémunération.

12.2 Un salarié a été en contact à l'extérieur ou au sein de Thales avec une personne présentant des symptômes (ou dont la contamination est avérée) du Covid 19 :

En phase épidémique, l'Agence Régionale de Santé ne délivre en principe plus d'arrêt de travail dans cette hypothèse.

Si le salarié est déjà en télétravail, il poursuit son activité selon ce mode d'organisation.



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

Pour un salarié qui continuerait à travailler sur site, il est soit placé en télétravail, soit en cas d'impossibilité de télétravailler maintenu à son domicile avec maintien de sa rémunération pendant la période d'incubation.

Les personnes ayant été en contact, le cas échéant, avec le salarié sur le lieu de travail sont identifiées et informées selon la procédure définie par le Groupe.

13 - INTERIMAIRES

13.1 J'organise des équipes alternées pour assurer la distanciation sur site. Puis-je affecter un intérimaire sur plusieurs équipes ?

Non, l'organisation en équipes alternantes a pour objectif de ne pas mettre les salariés d'une équipe en contact avec les salariés de l'autre équipe et les intérimaires qui sont affectés à une équipe doivent travailler suivant le rythme prévu pour celle-ci.

13.2 Puis-je recourir à des missions d'intérim pour pallier l'absentéisme de mon personnel ?

Oui : le personnel absent peut être remplacé par recours à l'intérim afin d'organiser la continuité de la production et de l'activité de l'entreprise, dans le cadre des plans de continuité définis par chaque entreprise et en cohérence avec les éventuelles décisions de mise en activité partielle qui seront prises. Les mesures de protection de la santé et sécurité s'appliquent aux intérimaires comme au personnel sur site.

14 - DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

14.1 L'actualisation du DUERP, à raison de l'épidémie de covid-19 est-elle nécessaire ?

Oui. L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19 tant pour traiter les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle que pour anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.



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

15 - PERIODE D'ESSAI

15.1 Peut-on différer la période d'essai pour les embauches qui prendraient effet dans les prochaines semaines?

Deux situations sont à distinguer :

- Si le nouvel embauché est inclus dans une mesure de chômage partiel : la période d'essai est suspendue durant cette période.
- Si le nouvel embauché est en mesure de télé-travailler ou de se rendre sur site (activités maintenues), la période d'essai se déroule normalement.

16 - CONTRATS A DUREE DETERMINEE

16.1 Comment sont traités les salariés en CDD ?

Les CDD sont traités comme les CDI et se voient notamment appliquer les mêmes mesures sanitaires ainsi que des mesures relevant de l'accord du 26 mars 2020.

17 - DIVERS

17.1 Prise en compte du deuil : les congés exceptionnels liés au décès d'un membre de la famille pendant la période de confinement pourront-ils être reportés ? sous quelle forme ?

Ces jours de congés exceptionnels liés au décès d'un membre de la famille pendant la période de confinement pourront être reportés. Il suffira de communiquer l'acte de décès à la DRH de l'établissement dont le salarié relève.
