

## 2. Santé et Travail

### 2.1 Evolution protocole sanitaire

Vous le savez, le protocole sanitaire dans l'entreprise évolue régulièrement en fonction de l'actualité.

Nous le savons, à force de changement il est parfois difficile de se perdre, mais la prudence reste le maître mot quand on a un doute !

Sinon petit rappel :

### Evolution du protocole sanitaire national



#### Le protocole :

- **Maintien du port du masque + 1m de sécurité en intérieur**
- **Pas de changement salles de réunion ni espaces de travail**
- **Suppression de la référence aux 2m de distance dans les restaurants d'entreprise** et renvoi à la fiche dédiée du ministère du travail (voir slide suivante)
- **Formulation télétravail inchangée** : la règle employeur s'applique au 1<sup>er</sup> juillet
- **Plus de limitation sur les moments de convivialité** ni référence < 25 personnes mais maintien de la recommandation de tenue en extérieur

**Position ARS inchangée:**  
Cas contact si <2m entre les personnes sans masque

**Proposition Thales** : maintenir une certaine prudence

- Tenue des événements conviviaux en extérieur privilégiée
- Maximum 30 personnes
- Autorisation spécifique et mesures de sécurité sanitaire adaptées si plus de 30 personnes
- **Moments de convivialité improvisés dans les locaux restent interdits**

- Invitation des entreprises à **contribuer positivement à la campagne de vaccination** et inviter les salariés à se faire vacciner

#### **Maintien de la position Thales exprimée le 09 juin sur les séminaires jusque fin d'année**

- 30 personnes restent interdits, 1 seule nuit si déplacement
- 1 séminaire max d'ici la fin de l'année pour les Codirs (Fonctions, Domaines, CC, Secteurs, ...) <15 personnes en déplacement avec 1 nuit max.
- Dérogation : très exceptionnelles ( type événements clients >30 personnes) soumises à l'autorisation exclusive du patron de GBU et à la validation du protocole de sécurité sanitaire spécifique par la Direction HSE Groupe en coordination avec la Dir HSE Pays / CBU

### Evolution du protocole de restauration d'entreprise



#### Le protocole

- Maintien port du masque + 1 m pour les déplacements dans le restaurant
- Maintien des arrivées / départs cadencés
- La **jauge maximale de 50 % de la capacité est supprimée**
- Le **nombre maximal de six personnes par table** "venant ensemble ou ayant réservé ensemble" est également **supprimé**
- La **distance minimale de deux mètres entre les tables** occupées est également **supprimée**
- L'installation de **parois de séparation** prévenant les projections entre les tables est **recommandée**.

**Proposition Thales** : maîtriser les risques et de maintenir une distance entre 2 personnes :

- Intérieur : 1,5 m ou 1m avec plexi (implantation en quinconce recommandée)
- Extérieur : 1m

- L'obligation pour chaque convive de disposer d'une **place assise** est maintenue
- L'usage des **fontaines à eau** est autorisé :
  - si elles sont "scrupuleusement et fréquemment" entretenues, nettoyées et désinfectées.
  - les mesures barrières sont rappelées à proximité de la fontaine à eau,
  - une consigne est affichée pour éviter le contact entre le robinet de la fontaine et le contenant individuel (goulot de la bouteille, du verre, de la tasse...).



**Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !**

## 2.2 Principe des maladies et subrogation



Pour toujours mieux vous informer, suite à des questionnements de salariés qui ont pu se retrouver dans des situations particulières nous avons creuser le sujet des arrêts maladie et maintien de salaire.

Nous vous proposons un petit récapitulatif. Plusieurs éléments rentrent en compte :

- ⇒ D'un côté, la loi, avec la base Sécurité Sociale.
- ⇒ De l'autre la convention collective nationale (des ingénieurs et cadres pour tous les salariés du groupe sur ces sujets)
- ⇒ Notre accord des dispositions sociales ([Tout ici](#) et [là](#))
- ⇒ La prévoyance ([Accord décrypté](#))

### Un élément primordial à prendre en compte : votre ancienneté !

En cas d'arrêt(s) pour maladie(s) ou accident(s) de la vie etc...

A compter **d'un an d'ancienneté**, le Groupe Thales indemnise à 100% les 3 jours de carences d'IJSS (indemnités Journalières de Sécurité Sociales).

Au-delà de 3 jours, Thales complète à 100% le montant des IJSS durant une période qui **varie selon l'ancienneté** du salarié, comme suit :



<b>Ancienneté de 1 à 5 ans</b>	3 mois à 100% et 3 mois à 50%
<b>Ancienneté de 5 à 10 ans</b>	4 mois à 100% et 4 mois à 50%
<b>Ancienneté de 10 à 15 ans</b>	5 mois à 100% et 5 mois à 50%
<b>Ancienneté &gt; à 15 ans</b>	6 mois à 100% et 6 mois à 50%

### Important à savoir :



⇒ **La subrogation se pratique uniquement dans le cas d'un maintien (100% ou 50%)**

**MAIS** : A partir du moment où votre maintien de salaire bascule de 100% à 50% :

- ⇒ Thales met en place les **indemnités journalières de prévoyance MMH**. (Toujours en subrogation) pour maintenir le salaire à une **hauteur qui dépend de votre structure familiale**. (Voir Tableau ci-dessous)



**Protégeons la planète et n'imprimons que si nécessaire !**

## ARTICLE 26 : GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL – INVALIDITÉ

Cette garantie ne comporte pas d'option complémentaire facultative.

Elle a pour objet de permettre le versement d'indemnités sous déduction de celles de la Sécurité sociale :

- aux salariés bénéficiant des indemnités journalières de la Sécurité sociale, soit au titre "maladie" soit au titre "accident du travail et maladie professionnelle" ;
- aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente de la Sécurité sociale.

REGIME OBLIGATOIRE INCAPACITE TEMPORAIRE ET INVALIDITE	Garanties exprimées en pourcentage du salaire brut TATB/TC
<b>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b>	
<u>Point de départ des prestations</u>	A l'issue du maintien du salaire total par l'employeur et au plus tôt, lorsque le cumul des arrêts de travail consécutifs ou non excède 45 jours au cours des 12 mois consécutifs.  Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans le groupe, l'indemnisation interviendra au plus tôt au 46 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.
Sans enfant à charge	80 %
1 enfant à charge	85 %
2 enfants à charge	90 %
3 enfants à charge ou plus	95 %
<b>INVALIDITE</b>	
<u>1<sup>ère</sup> Catégorie *</u>	
Sans enfant à charge	60 %
1 enfant à charge	65 %
2 enfants à charge	70 %
3 enfants à charge ou plus	75 %
<u>2<sup>ème</sup> Catégorie</u>	
Sans enfant à charge	80 %
1 enfant à charge	85 %
2 enfants à charge	90 %
3 enfants à charge ou plus	95 %
<u>3<sup>ème</sup> Catégorie</u>	
Sans enfant à charge	100 %
1 enfant à charge	100 %
2 enfants à charge	100 %
3 enfants à charge ou plus	100 %

\* En cas de reprise de travail à temps partiel, 75 % + majoration de 5 % par enfant à charge (maximum 3 enfants).

⇒ **Le complément de rémunération par la prévoyance est garanti jusqu'à reprise du travail**





## Article 26.1. : INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Ces indemnités ne peuvent avoir pour effet de procurer au bénéficiaire des ressources supérieures à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, compte tenu du salaire éventuellement maintenu par l'employeur et des prestations "espèces" de la Sécurité sociale ou de tout autre organisme.

Ces indemnités sont versées jusqu'à la reprise du travail ou le classement en invalidité, ou la liquidation des droits à la retraite.

- Reprise de travail à temps partiel autorisée par la Sécurité sociale :

L'indemnité Incapacité temporaire de travail s'applique sur la différence entre le traitement mensuel de base et le salaire mensuel rémunérant l'activité à temps partiel.

### **ATTENTION : Une fois passé la période ci-dessus ou bien si moins d'un an d'ancienneté :**

Les indemnités sont versées directement par la sécurité sociale.

- ⇒ Pour se faire, l'employeur envoie à réception de l'arrêt une attestation salariale afin que la Sécurité sociale puisse traiter les éléments de calculs.

- ⇒ L'assurance maladie vous rembourse des IJSS selon les modalités suivantes (hors ALD) :

Le droit aux IJ est ouvert :

- Si vous avez travaillé au moins 150 heures entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 30 juin 2021,
- ou si vous avez, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 30 juin 2021, cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 10 403,75 €.



Les IJ sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

- Si vous êtes mensualisé, le salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts (servant d'assiette, au calcul des cotisations dues par les assurances maladie, maternité, invalidité et décès) perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.
- Exemple :
- Avec un salaire perçu de 2 000 € par mois les 3 mois précédant l'arrêt de travail, un salarié perçoit des IJ fixées à 32,87 € par jour (soit 50% de (2000 X 3/91,25)).
- Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 798,25 € par mois en 2021).
- **Montant maximum :** Les IJ ne peuvent pas dépasser 46,00 € bruts.

- ⇒ La CPAM verse **au maximum 12 mois d'IJ par période de 3 ans consécutifs.** (Hors jours de carences)

**NOTA : Dans le cas d'une ancienneté inférieure à 1 An, la prévoyance complète le salaire qu'à partir du 46<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.**

- ⇒ **Nous vous conseillons de privilégier l'envoi de vos arrêts par 4You pour un traitement plus rapide (malgré les difficultés de l'outil !)**



**Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !**

### 2.2.1 Cas des accidents :

#### **Bon à savoir**

En cas d'arrêt pour « accident de travail » ou « maladie professionnelle » survenue chez Thales.

Selon l'article 35, les **accidents de trajet ne rentrent pas en compte** dans cette disposition.



#### **Ancienneté**

⇒ L'employeur maintient le salaire à 100% pendant une période supplémentaire **en fonction** de votre **ancienneté** qui **s'ajoute** à la période conventionnelle des éléments précédents. (Voir tableau page suivante)

⇒ **Il est donc important de déclarer vos accidents, souffrances et autres maux à l'infirmerie et de vous faire inscrire au registre en cas de risque psycho sociaux.**

## **CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MALADIE, AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE TRAJET ET AUX CURES THERMALES**

### **ARTICLE 35 : INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DES JOURS DE MALADIE ET DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAJET**

L'ensemble des salariés des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord bénéficie, en matière d'indemnisation complémentaire des jours de maladie et des absences pour accident de trajet, du régime prévu par l'article 16 de la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. Cette indemnisation intervient pour l'ensemble des personnels considéré aux dates habituelles de paye.

### **ARTICLE 36 : INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DES ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE SURVENUES DANS LE GROUPE THALES**

L'ensemble des salariés des entreprises comprises dans le périmètre du présent accord est indemnisé dans les conditions prévues par la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, mais sans conditions d'ancienneté.

Par ailleurs, lorsque les périodes conventionnellement indemnisées à 100% (y compris l'indemnisation de la Sécurité Sociale) seront épuisées, la société complètera à 100% :

- les périodes conventionnellement indemnisées à 75% (y compris l'indemnisation Sécurité sociale et éventuellement les prestations en espèces des caisses de prévoyance)
- les périodes pendant lesquelles les régimes de prévoyance prendront le relais (y compris l'indemnisation Sécurité sociale) et ce, pendant une durée de :
  - 5 mois pour une ancienneté de moins de 5 ans
  - 6 mois pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans
  - 7 mois pour une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans
  - 8 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans



***Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !***