

**ACCORD COLLECTIF D'UES RELATIF AUX MISSIONS ET
DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

ENTRE :

GIAT INDUSTRIES, Société Anonyme au capital de 60 000 000 euros dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles, sous le numéro B 352 751 143,

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 100 000 005 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Roanne sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 50 000 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 551 110,

NEXTER ELECTRONICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 568 700,

NEXTER TRAINING, Société par Actions Simplifiée au capital de 600 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 501 655 880,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 570 417,

OPTSYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 500 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 508 707 262,

Pris en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe Benetti** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « les sociétés »

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives,

- **Le syndicat CFDT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Daniel Coutaudier,
- **Le syndicat CFE-CGC** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Christian Molinery,
- **Le syndicat CFTC** représenté par son délégué syndical central d'UES, Mme Christine Fèvre Debizet,
- **Le syndicat CGT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Jean-Pierre Brat,
- **Le syndicat FO** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Hervé Duverger,

d'autre part,



IL EST TOUT D'ABORD EXPOSE CE QUI SUIIT

PREAMBULE :

Au 1er décembre 2006 une opération dite de « filialisation » a été effectuée. Elle a eu pour effet la remise en cause des accords en vigueur au sein des sociétés signataires et de leurs avenants en application de l'article L. 132-8 du Code du travail, recodifié sous l'article L 2261-14 du nouveau Code du Travail.

Parallèlement, compte tenu de la nouvelle organisation résultant de l'opération de « filialisation », une Unité Economique et Sociale (UES) a été conventionnellement constatée dans un accord collectif conclu le 20 octobre 2006.

Le 19 janvier 2007, un accord de méthode, ayant notamment pour objet d'aménager le délai de survie des accords antérieurs, a été conclu, octroyant ainsi un délai supplémentaire en vue de la négociation d'un accord de substitution sur plusieurs thèmes qui n'avaient pu être abordés de manière complète.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales de l'UES et l'employeur se sont réunis afin de convenir du présent accord visant à définir les dispositions concernant les missions et déplacements professionnels. Il s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés composant l'UES, sans préjudice des dispositions particulières applicables aux fonctionnaires détachés et aux Ouvriers sous Décret. En cas d'évolutions des conventions collectives qui régissent les Mensuels et les Ingénieurs et Cadres de l'UES, les dispositions plus favorables aux dispositions du présent accord s'appliqueront.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :



ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Le présent accord s'applique :

- à l'ensemble des salariés des sociétés membres de l'UES, tous statuts confondus,
- en mission ou en situation de déplacement professionnel.

ARTICLE 2 PRINCIPES ET DEFINITIONS

Conformément à la convention collective de la Métallurgie, il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation - et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Il existe deux types de missions, les missions courantes et les missions spécifiques.

Des dispositions particulières complémentaires pour les missions spécifiques identifiées en annexe 3 sont précisées à l'article 6.

- **Grand déplacement** : Le grand déplacement est celui pour lequel le lieu d'activité est éloigné de plus de 50 kms du point de départ nécessitant un temps de trajet aller/retour de plus de 2h30.
- **Petit déplacement** : Tout déplacement ne rentrant pas dans les conditions du grand déplacement est considéré comme un petit déplacement.
- **Temps de voyage** : Temps nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du domicile habituel au lieu de mission ou en revenir, soit directement d'un lieu de mission à un autre.
- **Temps de trajet** : Temps nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, en grand déplacement, du lieu d'hébergement au lieu de travail et inversement ou, s'il ne s'agit pas d'un grand déplacement, du domicile habituel du salarié au lieu d'exercice de la mission et inversement.

Nota : les temps s'apprécient en fonction des moyens de transport en commun ou de ceux mis à disposition par l'entreprise.

	Temps de voyage	Temps de trajet
Grand déplacement	Domicile habituel ↔ Lieu de mission Lieu de mission ↔ Autre lieu de mission	Lieu d'hébergement ↔ Lieu de mission
Petit déplacement	-	Domicile habituel ↔ Lieu de mission

Qualification juridique du temps de déplacement professionnel :

Conformément à la Loi, les temps de déplacement professionnel hors temps de travail ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. Ils sont donc exclus du décompte de la durée de travail des salariés.



ARTICLE 3 TRAITEMENT DES TEMPS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

3.1. Dispositions spécifiques aux salariés à l'horaire collectif

Grand déplacement (voir schéma en annexe 1) :

Les temps de déplacement entre domicile et le lieu d'activité peuvent être constitués d'un temps de voyage hors temps de travail (indemnisé au salaire de base + ancienneté pour les conventions collectives et les fonctionnaires détachés et salaire de base + prime de rendement pour les OSD) et/ou d'un temps de voyage pendant le temps de travail (maintien de la rémunération de base + éléments variables).

Le temps de déplacement entre le lieu d'hébergement et le lieu d'activité est du temps de trajet (indemnisation salaire de base + ancienneté pour les conventions collectives et les fonctionnaires détachés et salaire de base + prime de rendement pour les OSD).

Petit déplacement (voir schéma en annexe 1) :

Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'activité peut être constitué de temps de trajet hors temps de travail (indemnisation de la durée au salaire de base + ancienneté pour les conventions collectives et les fonctionnaires détachés et salaire de base + prime de rendement pour les OSD) et/ou de temps de trajet pendant le temps de travail (maintien de la rémunération de base + éléments variables).

L'horaire de travail de référence pris en compte est celui qui aurait été applicable au salarié au jour du déplacement s'il s'était rendu sur son lieu de travail habituel.

Retour tardif du salarié à son domicile

Lorsque le temps de déplacement impose un retour au domicile après minuit, le salarié aura la possibilité de décaler son heure d'embauche de deux heures le matin sans perte de salaire. Cela réduira d'autant la durée de travail de la journée.

3.2. Dispositions spécifiques aux salariés bénéficiant d'un forfait en jours

Les salariés bénéficiant d'un forfait jours n'étant pas soumis au respect d'un horaire de travail, les dispositions de l'article 3.1 ne peuvent leur être appliquées. Ils organisent donc la compensation de leurs temps de déplacement professionnel dans le cadre de la gestion autonome de leur temps de travail.

Dans le cadre de cette gestion autonome, ils devront néanmoins veiller au respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.



ARTICLE 4 RECUPERATION AU TITRE DES REPOS HEBDOMADAIRES ET JOURS FERIES

Salariés Mensuels :

Le temps de voyage s'effectuant durant un des jours de repos hebdomadaire ou durant un jour férié non travaillé dans son établissement de rattachement donne lieu à indemnisation (rémunération de base majorée de 25 %) ou récupération.

Salariés au forfait jours:

Les temps de déplacement professionnel s'effectuant durant une journée complète ou une demi-journée, pendant un des jours de repos hebdomadaire ou un jour non travaillé dans son établissement de rattachement, donnent lieu, respectivement, à une journée ou à une demi-journée de récupération prise après le retour du salarié (dans les 3 mois suivants). La date de récupération doit être fixée d'un commun accord avec sa hiérarchie.

Cette disposition s'applique également si le salarié en mission effectue une journée complète de travail pendant un jour de repos hebdomadaire ou pendant un jour férié non travaillé dans son établissement de rattachement.

En revanche, aucune journée de récupération ne sera due si le salarié a souhaité voyager dans ces conditions pour convenance personnelle ou si l'intéressé a d'ores et déjà bénéficié, durant sa mission, d'un jour de repos hebdomadaire décalé ou d'un jour férié local non travaillé.

ARTICLE 5 FRAIS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL ET DE MISSION

Les frais de mission correspondent aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement liés au déplacement du salarié

5.1. Frais de repas et d'hébergement

Les frais de restauration et d'hébergement seront remboursés sur justificatifs (factures) et plafonnés. Les plafonds seront fixés annuellement par la Direction. Ils sont applicables aux seuls déplacements en France métropolitaine

Les faux frais seront remboursés sur justificatifs. Ces faux frais correspondent à des dépenses de restauration légère (rafraîchissements sans alcool, en-cas, café ...)



Pour les missions de longue durée d'au moins 4 nuits et dans les cas suivants :

- Assistance client
- Formation
- Détachement sur un autre établissement
- Double résidence au titre d'une mobilité géographique

Une dérogation à la règle des remboursement sur justificatifs est accordée aux salariés qui seront alors remboursés sous forme de forfait sur la base du barème publié annuellement par l'ACOSS.

La politique voyage ainsi que les différents barèmes (forfaits, plafonds, etc.) sont disponibles dans l'Intranet.

5.2. Frais de déplacement

Les frais de déplacement seront remboursés selon les règles de la « politique voyage » définies par la Direction.

ARTICLE 6 PRIME DE DEPLACEMENT

L'entreprise prévoit des primes spécifiques en fonction du type de mission et du nombre de nuits passées en déplacement.

Pour compenser les contraintes et les sujétions apportées par les missions avec nuits en dehors du domicile, il est attribué au choix de tout salarié mensuel selon le type de mission et le nombre de nuits (cf. annexe 2):

- soit une prime d'éloignement, plafonnée à 15 % de sa rémunération de base, perçue pour les heures de travail passées en mission,
- soit un repos d'une heure par soir passé sans regagner son domicile,

Le principe est le paiement de la prime d'éloignement. Néanmoins, le salarié a la possibilité, à sa demande express, de remplacer ce paiement par l'attribution d'un repos en tout ou partie. Ce repos est accordé, sauf nécessité de service motivée ou impératifs liés à la charge de l'établissement.

Les salariés en déplacement dans le cadre des missions spécifiques définies en annexe 3 entraînant entre 50 % et 75 % des nuits sur une période d'un mois hors du domicile, soit en moyenne de 2 à 3 nuits par semaine, bénéficieront d'une prime d'éloignement de 5 %. Cette prime est exclusive de tout repos.

Des primes complémentaires (cf. annexe 2) en fonction de la mission et de sa destination géographique sont également prévues pour la durée, la pénibilité, le dépaysement et enfin les risques liés à la situation géopolitique locale ou aux conditions sanitaires.

Les modalités de fixation des taux sont arrêtées par la Direction dans des notes de service réglementant les conditions d'indemnisation du personnel en mission.



Ces primes sont calculées en fonction de la rémunération de base du salarié en mission (salaire de base + ancienneté pour les conventions collectives et les fonctionnaires détachés et salaire de base + prime de rendement pour les OSD). Elles ne se cumulent pas avec les dispositions légales, conventionnelles ou particulières à certains contrats de travail.

Pour les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours, le taux est appliqué pour chaque jour travaillé en mission par référence au salaire mensuel de base divisé par le nombre de jours moyen de travail par mois, soit 21,66.

Ces primes ne sont prises en compte dans aucun calcul d'un élément ayant le caractère de salaire, de quelque nature que ce soit (indemnités de congés payés, heures supplémentaires, valorisation d'heures de CET, ...), ni pour le calcul des indemnités notamment de rupture pour quelque cause que ce soit.

ARTICLE 7 COUVERTURE SOCIALE DES SALARIES EN DEPLACEMENT A L'ETRANGER

7.1 Assistance / Rapatriement

Les salariés en déplacement sont couverts par un contrat souscrit par la Direction juridique du Groupe. Ce contrat consiste en une assurance assistance et rapatriement dans l'ensemble des zones couvertes en standard par le contrat.

Cette couverture est prise en charge à 100% par l'employeur.

7.2 Maintien du régime prévoyance

Les salariés en déplacement dans des pays ouvrant droit au versement de la prime de risque font l'objet, durant toute leur période de déplacement, d'un rachat de l'exclusion standard du contrat d'assurance prévoyance.

Ce rachat permet, en cas de sinistre pour cause de guerre, attentat, catastrophe naturelle, au salarié et à ses proches de bénéficier des dispositifs prévoyance (incapacité, invalidité et décès) du contrat groupe.

Cette couverture est prise en charge à 100% par l'employeur.

ARTICLE 8 DUREE, REVISION, DEPOT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue intégralement à tous usages et accords antérieurs de même cause ou de même objet.



Il pourra faire l'objet d'une révision. A cet effet, le ou les signataire(s) ou adhérent(s) intéressé(s) devront adresser une demande de révision motivée à chacun des autres signataires ou adhérents par recommandé avec accusé de réception, en accompagnant éventuellement cette demande, d'un projet de texte.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un en version électronique auprès de la DDTEFP des Yvelines et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.



Pour la direction des sociétés signataires,

Jean-Christophe BENETTI
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,

Daniel COUTAUDIER

Pour la CFE-CGC,

Christian MOLINERY

Pour la CFTC,

Christine FEVRE DEBIZET

Pour la CGT,

Jean-Pierre BRAT

Pour FO,

Hervé DUVERGER

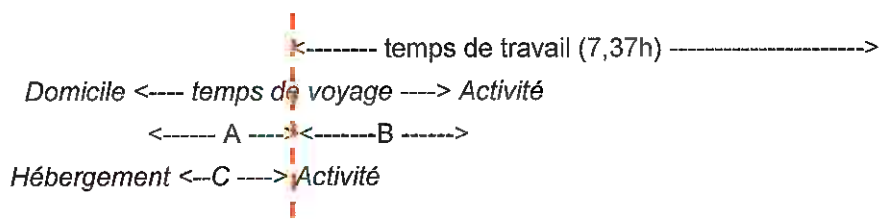
Fait à Versailles, le 1^{er} AOUT 2009



ANNEXE 1

Dispositions spécifiques aux salariés à l'horaire collectif

Grand déplacement



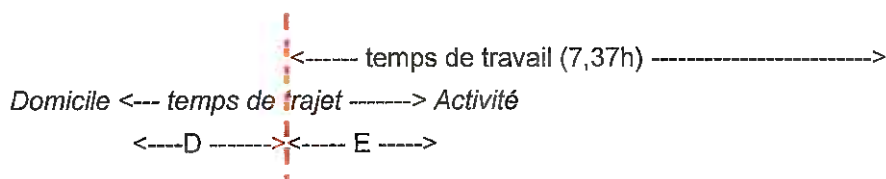
A = temps de voyage hors temps de travail; indemnisation au salaire de base + ancienneté pour les conventions collectives et les fonctionnaires détachés et salaire de base + prime de rendement pour les OSD

B = temps de voyage pendant temps de travail : maintien de la rémunération de base + éléments variables

A + B = temps de voyage

C = temps de trajet: indemnisation au salaire de base + ancienneté pour les conventions collectives et les fonctionnaires détachés et salaire de base + prime de rendement pour les OSD

Petit déplacement



D: temps de trajet hors temps de travail: indemnisation au salaire de base + ancienneté pour les conventions collectives et les fonctionnaires détachés et salaire de base + prime de rendement pour les OSD

E = temps de trajet pendant temps de travail : maintien de la rémunération de base + éléments variables

L'horaire de travail de référence pris en compte est celui qui aurait été applicable au salarié au jour du déplacement s'il s'était rendu sur son lieu de travail habituel.



ANNEXE 2

Prime d'éloignement :

Le taux de la prime d'éloignement varie en fonction du nombre de nuits consécutives passées en dehors du domicile habituel :

Nombre de nuitées	Prime d'éloignement*		Repos *
1 à 4	0		1h par nuitée
5	10%	ou	1h par nuitée
6 et +	15%	ou	1h par nuitée

* Ne s'applique pas aux salariés en formation

La prime d'éloignement ou le repos sont attribués selon le tableau suivant :

Type de mission	Ouvriers	Employés, techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs et Cadres
Missions courantes	oui	oui	
Assistance technique et sous-traitance *	oui	oui	
Prêt	oui	oui	
Formation			

* Ne concernent que les salariés du Groupe

A l'exclusion des commerciaux et des cadres dirigeants, les salariés en mission entraînant 75 % (ou plus) des nuitées sur une période d'un mois hors du domicile, soit en moyenne 3 nuitées par semaine, bénéficieront d'une prime d'éloignement de 10 %. Cette prime est exclusive de tout repos.

Tableau de synthèse :

Le tableau ci-dessous mentionne, pour chaque type de primes, le taux ainsi que les bénéficiaires de celles-ci :

BENEFICIAIRES				
PRIMES	TAUX	Mensuels	Ingénieurs et Cadres	Cadres dirigeants et commerciaux
Prime d'éloignement (*)	0 à 15% ou 1h de RE(**)/ nuit 10 % pour mission ≥ 1 mois avec 3 nuitées en moyenne/sem.	oui	non	non
		oui	oui	non
Prime de durée (*)	0 à 15%	oui	oui	non
Prime de risque	0 à 15%	oui	oui	oui
Prime de pénibilité	0 à 15%	oui	oui	non
Prime de dépaysement	0 à 15%	oui	oui	non

(*) Ne s'applique pas au personnel qui suit une action de formation

(**) R : Repos d'éloignement



ANNEXE 3

Activités liées aux « missions spécifiques » France et Etranger

	Activité	Type de mission	Caractérisation de la mission
1	MCO ou rétrofit véhicules en unité	Chantier sur le site client	Mission longue durée (> 8 semaine), 90% du temps de travail en mission avec 1 déplacement hebdomadaire
2	Assistance technique	Interventions sur le site client, à la demande du client	Missions de 1 à 5 jours très fréquentes (1/semaine)
3	Formation client	Interventions potentiellement longues et programmées à l'avance (non récurrentes)	Missions de 1 à 8 semaines consécutives (1 à 3 missions/an)
4	Essais de qualification ou démonstrations	Interventions potentiellement longues et programmées à l'avance (non récurrentes)	Missions de 1 à 8 semaines consécutives (1 à 20 missions/an, avec en moyenne 7,5 sem./ETP)