

ACCORD RELATIF AU RECOURS AU TELETRAVAIL CHEZ THALES

THEMES	SUJETS	MESURES	REMARQUES	ARTICLES
Conditions du recours au télétravail	Eligibilité	Les salariés en CDI avec une durée du travail au moins égale à 80%	Par exception, il est possible de recourir au télétravail sans prétendre à l'ensemble des conditions d'éligibilité dans deux cas de figure: 1/ pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap pour les maintenir en emploi 2/ lors de circonstances collectives particulières (pandémie, forte pollution, certains événements climatiques)	Art. 1 et 3.2
		Avoir une ancienneté minimale d'un an dans le groupe et d'au moins six mois dans le poste		
		Disposer d'une capacité d'autonomie suffisante pour le poste occupé		
		Occuper un poste pouvant être exercé de façon partielle et régulière à distance	Salariés dont les fonctions exigent par nature une présence physique permanente dans l'entreprise sont exclus Salariés dont les fonctions impliquent l'accès et le traitement de données à caractère confidentiel sont exclus Salariés en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, convention CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche (aide au recrutement de doctorants en entreprise), et les stagiaires sont exclus	
Mise en place du télétravail	Procédure	La demande doit être faite par écrit par le salarié et soumise à son responsable hiérarchique et au DRH	la réponse est donnée sous un mois et le refus est motivé.	Art. 3
	Avenant au contrat de travail	La durée de l'avenant varie de 6 à 18 mois.	L'avenant détermine: le lieu d'exercice du télétravail et les modalités d'exécution (jour convenus, plage horaire pendant lesquelles le télétravailleur pourra être contacté, durée et période d'adaptation, conditions de réversibilité...)	Art. 4
	Période d'adaptation et de réversibilité permanente	Une période d'adaptation de 3 mois est mise en place pour confirmer que le télétravail est compatible avec les intérêts de chacune des parties.	Chacune des parties pourront y mettre fin, sans délai pour le salarié et moyennant un délai de 15 jours pour l'employeur.	Art. 5
Le salarié peut mettre fin sans délai au télétravail et l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un mois minimum.		L'employeur doit motiver sa décision de mettre fin au télétravail Le salarié reprend ses fonctions dans les conditions applicables antérieurement au télétravail.		