

ACCORD RELATIF AU RECOURS AU TELETRAVAIL CHEZ THALES

THEMES	SUJETS	MESURES	REMARQUES	ARTICLES	
Organisation du télétravail	Mode de fonctionnement	Le salarié et son responsable hiérarchique fixe de manière hebdomadaire les jours télétravaillés qui ne peuvent être supérieurs à 2 jours par semaine, et à une journée complète pour les salariés à temps partiel	Pour les salariés travaillant en "mode projet" (réalisation d'une mission particulière dont la durée n'est pas quantifiable de manière hebdomadaire), il est possible de d'organiser le télétravail sous forme mensuelle, sous réserve de maintenir 1 jour par semaine de présence en entreprise.	Art. 7.1 et 7.2	
		En cas exceptionnel, des jours de travail initialement prévus en télétravail peuvent s'exécuter dans les locaux de l'entreprise, moyennant un délai de prévenance de 48 heures. Le jour de télétravail sera alors reporté au jour convenant au salarié et au supérieur hiérarchique, à l'intérieur d'un délai de 7 jours calendaires.		Art. 7	
		Le recours au télétravail occasionnel est possible afin de répondre à des situations inhabituelles et temporaires liées à des contraintes personnelles exceptionnelles ou à des événements extérieurs	Dans la limite de 10 jours par année civile	Art. 7.3	
	Modalités d'organisation de l'activité du télétravailleur	Le télétravailleur organise son temps de manière autonome conformément à la législation et accords en vigueur. L'employeur vérifie que la charge de travail respecte les durées maximales de travail et les règles relatives au repos.	Le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'horaire habituel et la durée de travail effective effectuée lorsque l'activité est exercée au sein même de l'établissement	Art. 9.2	
		Le droit à la déconnexion doit être effectif en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement et au moins pendant la durée légale de repos quotidien Actions entreprises pour le respect du droit à la déconnexion : Actions d'accompagnement type alertes informatiques. Actions de			
	Environnement et équipements de travail	La salarié doit remettre une attestation de conformité de son installation à domicile avec son équipement de télétravail. Il doit prévoir un espace de travail dédié dans son domicile	Le salarié peut demander un diagnostic de son installation, pris en charge par l'employeur au moins égale à 50 euros	Art. 10	
		L'entreprise s'engage à fournir une connexion haut débit à distance pour un accès sécurisé au réseau de l'entreprise, un ordinateur et un téléphone portable à usage professionnel	L'entreprise prend en charge les frais réels dans la limite de 38 euros par mois		
		Le salarié doit justifier de la souscription d'une assurance multirisque habitation incluant la garantie responsabilité civile, et le cas échéant, demander une extension de garantie pour couvrir les différents équipements fournis par l'employeur		Art. 15	
	Droits et devoirs du salarié	Droits collectifs	le salarié doit bénéficier des informations syndicales, et de l'organisation des élections professionnelles		Art. 11
		Droits individuels	Le salarié bénéficie de droits identiques aux salariés ordinaires, quant à la formation professionnelle, déroulement de carrière, entretien professionnels et politique d'évaluation		Art. 12
Le salarié bénéficie du droit au respect de sa vie privée	Lors des réunions, le salarié n'a aucune obligation d'utiliser la webcam				
Prévention des effets de l'isolement	Santé et sécurité	Le salarié atteste que son domicile permet l'exécution du travail dans de bonnes conditions de santé et sécurité		Art. 13	
		L'employeur et le CHSCT peuvent accéder au lieu du télétravail sur RDV après accord du salarié et en sa présence			
		Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail bénéficie d'une présomption d'accident du travail			