

Projet Charte d'Expérimentation du Télétravail Thales Alenia Space France pour l'année 2011

Préambule :

Les évolutions technologiques récentes permettent désormais d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité, assurant une compétitivité renforcée de l'entreprise et répondant aux aspirations de salariés souhaitant mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité à domicile.

En limitant les déplacements de ses employés, Thales Alenia Space France réduit les frais de transport de ses salariés, renforce sa politique de prévention des risques (risque routier, risque stress..) s'engage dans le Plan Déplacement Entreprise (PDE) et témoigne de son action pour le développement durable.

La présente charte s'inscrit dans le cadre des dispositions contenues dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

Article 1 : Champ d'application

La présente charte s'applique aux salariés des établissements de la société Thales Alenia Space France de Cannes et Toulouse, encadre et précise les modalités d'expérimentation du télétravail pour l'année 2011.

Article 2 : Eligibilité

Sont éligibles au télétravail les salariés remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un contrat à durée indéterminée après période d'essai,
- occuper un métier de nature à être exercé à distance,
- disposer d'une capacité d'autonomie suffisante.

Article 3 : Définition et modalités d'organisation

Le télétravail à domicile correspond à l'organisation du travail par laquelle l'activité du salarié qui peut être réalisée dans les locaux de l'entreprise est régulièrement réalisée au domicile de celui-ci dans un environnement adapté.

Le passage en télétravail à domicile n'affecte en rien la qualité de salarié du télétravailleur qui bénéficie des mêmes droits et avantages que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'entreprise.

L'activité du salarié peut être réalisée au domicile de celui-ci pendant un à deux jours au maximum par semaine, au moyen des outils de communication informatique mis à sa disposition par l'entreprise.

A contrario, le nombre minimal de jours de travail devant être effectués sur site est de trois jours par semaine afin de ne pas rompre le lien social avec le service et plus largement avec l'entreprise.

A titre expérimental, les dispositions sur le télétravail s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel à condition d'effectuer trois jours de travail sur site par semaine.

Rappel Important :

Il est rappelé que le lieu normal d'exécution du contrat de travail reste l'entreprise.

Le télétravail étant une possibilité offerte au salarié d'exercer une partie de son activité professionnelle à domicile, l'environnement personnel doit être propice au travail et à la concentration. Chaque salarié volontaire devra s'engager à disposer au sein de son domicile d'un environnement lui permettant d'exercer une telle activité.

La réussite de cette expérimentation nécessite une forte autonomie et responsabilisation des salariés concernés. La relation de télétravail reposant également sur la confiance mutuelle entre le manager et le salarié.

Article 4 : Volontariat

Le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire pour le salarié et pour le management concerné.

Le choix du ou des jours à effectuer en télétravail est à déterminer en commun accord entre le salarié et le management concerné, de manière à être bien intégré et à ne pas perturber l'organisation du service. Un planning devra ainsi être établi.

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail à domicile, son management et le service Ressources Humaines peuvent, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Le refus doit être motivé :

- soit en raison des difficultés de faisabilité ou des obligations liées à l'activité du salarié ou du service (confidentialité, sensibilité de l'activité, incompatibilité de l'activité ou de la mission, ...)
- soit en raison des problèmes techniques rencontrés (moyens matériels, moyens informatique, coût...)
- soit en raison de l'absence d'autonomie effective de l'intéressé.
- soit en raison d'un nombre de candidatures supérieur au nombre de postes attribués pour l'expérimentation du télétravail.

Article 5 : Mise en œuvre du télétravail à domicile et réversibilité

Dans le cadre de la phase expérimentale, un avenant au contrat de travail devra être établi pour les salariés volontaires à cette expérimentation.

L'avenant au contrat précise notamment les modalités d'exécution du télétravail à domicile (la répartition des jours normalement travaillés en entreprise et des jours normalement travaillés à domicile), le matériel mis à disposition, les conditions de réversibilité du télétravail à domicile.

Il est rappelé que le lieu normal d'exécution du contrat de travail reste l'entreprise. Ainsi, en raison de nécessités de service, et à titre exceptionnel, certaines journées de télétravail à domicile pourront, à la demande du management, être effectuées sur site.

Le télétravail à domicile peut être interrompu ou arrêté sans délais, notamment :

- en cas de non-respect des règles Société, des règles de sécurité ou de non-respect des règles de confidentialité et de protection des données.
- en raison de problèmes techniques ou en l'absence de locaux de travail à domicile adaptés ou ne respectant pas les normes en vigueur.

Au démarrage de l'expérimentation, l'avenant au contrat de travail prévoit une période de transition de trois mois pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

A l'issue de cette période de transition une entrevue sera réalisée entre le salarié et son management afin de réaliser un bilan destiné à établir les avantages et contraintes que chacun tirera de cette première période. En fonction des conclusions de cet entretien, cette expérimentation pourra être prolongée jusqu'au terme prévu, sous réserve de l'accord des différentes parties.

Par la suite, le salarié ou le management pourra mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance fixé par l'avenant au contrat de travail. Ce délai est fixé à un mois maximum. Ce délai pourra être réduit ou supprimé en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail à domicile.

Ces délais permettent de gérer convenablement le retour du salarié sur le lieu de travail dans son secteur de rattachement et la restitution du matériel mis à disposition.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son secteur de rattachement.

Article 6 : Accompagnement au télétravail

Afin de bien préparer la mise en œuvre de ce mode spécifique de travail, le salarié et le manager concerné recevront une information spécifique et un accompagnement sur les modalités pratiques du télétravail (organisation, droits et devoirs, information sur les équipements techniques mis à sa disposition...).

Article 7 : Conditions d'emploi – droits collectifs

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable dans les locaux de l'entreprise.

Il bénéficie également des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que celles des salariés non télétravailleurs.

Les salariés télétravailleurs à domicile ont les mêmes droits individuels que l'ensemble des salariés de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de déroulement de carrière. Ces droits s'exercent en cohérence avec les objectifs prévus dans l'entretien annuel d'activité.

Article 8 : Organisation du travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions, accords collectifs et règles applicables au niveau de l'entreprise et de l'établissement.

Le télétravailleur reste soumis à la durée et à l'organisation du travail en vigueur dans l'établissement.

Le temps exercé au titre du télétravail sera décompté comme temps de travail effectif sur les mêmes bases que celui qui aurait été retenu si le télétravailleur avait travaillé au sein même de l'entreprise.

Le cas échéant, dans ces conditions, 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'entreprise.

En cas d'incident technique empêchant le télétravailleur d'effectuer normalement son activité à domicile, il doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité. A ce titre, il pourra être demandé au télétravailleur de revenir au sein de l'entreprise afin de poursuivre son activité, dans l'attente de la résolution du ou des problèmes techniques.

Article 9 : Respect de la vie privée du salarié en télétravail à domicile

Thales Alenia Space France s'engage à respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet le management fixera, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il pourra contacter le salarié, celles-ci devant être en correspondance avec l'horaire habituel de travail du salarié dans son service.

Article 10 : Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et à l'entreprise qui s'engagent mutuellement à les respecter.

Le salarié en télétravail bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise lorsqu'il effectue son activité professionnelle à son domicile.

Si un accident survient au domicile pendant les jours de télétravail, le salarié doit informer sa hiérarchie ainsi que le service Ressources Humaines dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

Article 11 : Equipements de travail

Thales Alenia Space s'engage à fournir les équipements nécessaires au télétravail.

Pour cela, les moyens suivants seront mis à disposition des télétravailleurs :

- un système de connexion à distance pour un accès sécurisé au réseau de l'entreprise
- un ordinateur portable, permettant d'accéder aux applications standards MS Office et aux applications publiées et qualifiées pour l'accès distant sécurisé
- la prise en charge des frais d'abonnement* d'une connexion ADSL (selon normes définies par la Société), pour la période d'expérimentation du télétravail, comprenant l'accès téléphonique VoIP
- un poste téléphonique fixe VoIP
- un service d'assistance technique à distance (helpdesk)

L'ordinateur portable mis à disposition du salarié lui servira pour son activité de télétravailleur et pour son activité dans les locaux de Thales Alenia Space.

L'ensemble des équipements mis à disposition du salarié restera la propriété de Thales Alenia Space France. Le télétravailleur doit en assurer la bonne conservation.

Sauf cas particulier, le salarié ne peut utiliser un autre matériel que celui fournit par l'entreprise.

Thales Alenia Space France met également à disposition un service d'aide à distance dénommé « HelpDesk », dans les heures ouvrables de ce service définies pour Thales Alenia Space France.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement son responsable hiérarchique suivant les modalités fixées à l'article 8.

Le télétravailleur s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

*Prise en charge selon plafond défini au niveau DRH.

Article 12 : Protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter la législation en vigueur ainsi que les règlements relatifs à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Il s'engage à respecter les règles fixées par la Société en matière de mots de passe et à assurer la confidentialité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement au téléphone ou électroniquement.

Il doit préserver la confidentialité des accès et des données, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services de l'entreprise qui pourraient être portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

Article 13 : Assurance

Thales Alenia Space France veillera à garantir les dommages qui pourraient résulter des conséquences des actes du télétravailleur en activité à son domicile.

Le télétravailleur s'engage à transmettre l'ensemble des informations nécessaires à l'entreprise pour le couvrir de ces garanties et à avertir l'entreprise de toute modification pouvant nécessiter une adaptation des garanties prises par Thales Alenia Space France. Il s'engage notamment à fournir une copie de l'attestation de souscription d'une assurance multirisques habitation incluant la garantie responsabilité civile.