

Unité Départementale  
Inspection du travail

TOULOUSE, le 13 Novembre 2020

L'Inspectrice du travail

à

**THALES AVS FRANCE**  
105 Avenue du Général Eisenhower  
31100 TOULOUSE

A l'attention de la Direction

**OBJET** : Mise en place des mesures de prévention édictées par le Protocole national du 29 octobre 2020-  
Télétravail

Madame, Monsieur,

Je vous écris à la suite de la saisine de l'organisation syndicale CGT de THALES par mail en date du 10 novembre 2020. Par ailleurs, il nous est demandé au niveau national de nous enquêter de la situation au sein des entreprises pour vérifier l'application des mesures mises en place à l'occasion du re-confinement décidé par le président de la République du fait de la dégradation de la situation sanitaire et de la deuxième vague de l'épidémie de Covid-19.

Le protocole, dans sa version du 29 octobre 2020, prenant en compte la circulation très active du virus sur le territoire national, précise que **le télétravail « doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance ».**

Le protocole rappelle que **le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2** et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

L'article L. 1222-11 dispose que : « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment menace d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite ni accord ni charte et relève de l'application des principes généraux de prévention qui imposent à l'employeur de mettre en place une organisation adaptée aux risques. La méconnaissance des principes généraux de prévention est de nature à engager la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité.

Comme l'a rappelé le Conseil d'Etat le 19 octobre 2020 interrogé sur l'application de ce protocole, « *l'employeur est tenu de prendre et doit pouvoir justifier avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés* » conformément à l'article L 4121-1.

Je constate à la lecture du courriel du 10 novembre 2020 que la société THALES a pris plusieurs mesures pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés (socle sanitaire, règles de limitation des déplacements professionnels, et assouplissement de sa position quant au télétravail).

- Tout d'abord, je vous demanderai afin de vérifier la conformité de votre situation de me transmettre votre Document unique d'évaluation des risques (DUER) afin de vérifier les éléments qui ont été ajoutés ou modifiés en application des dispositions des articles R. 4121-1 et R. 4121-2, 3° (mise à jour concernant les risques liés au Covid-19).

La dernière note de Monsieur ... datée du 4 novembre 2020 stipule par rapport à celle du 30 octobre que « *le recours au télétravail a été assoupli et sera renforcé pour prendre en compte le protocole national* ».

Aujourd'hui selon les informations en ma possession, la mise en place du télétravail chez Thales ne concerne qu'une partie des salariés, à savoir ceux dont les fonctions sont télétravaillables, et pour ces derniers le télétravail peut être porté **jusqu'à 100% du temps de travail**.

Dans les faits, il est stipulé que « *le nombre de jours et les modalités (...) sont définies avec le manager afin de permettre le bon fonctionnement de l'équipe et la réalisation des activités qui ne peuvent pas être exécutées à distance* ». Ce qui signifie que **le principe évoqué est laissé à la libre appréciation des managers d'équipe**. Ce qui pourrait amener à des situations méconnaissant les dispositions du protocole.

Je vous remercie de bien vouloir me faire un point sur la situation actuelle :

- **De me préciser pour les services pouvant réaliser les tâches à distances:**
  - o les effectifs en télétravail sur l'effectif total de ces services ;
  - o le nombre de jours de télétravail par semaine des équipes;
  - o de me confirmer la remise des équipements nécessaires au télétravail aux salariés,
  - o et de l'étendue de votre accord télétravail à tous les salariés (y compris ceux n'ayant pas signé d'avenant dans le cadre du télétravail « classique »).
- **De justifier pour les salariés des « activités industrielles au sens large » de l'impossibilité pour ces derniers de réaliser leur prestation en toute ou partie à distance** (à savoir selon la note « les services production, service et réparation, bureaux d'études, ingénierie, R&D, R&T, services supports liés à ses activités »). Vous m'indiquerez en termes d'effectifs combien de salariés cela représente.
- 

Une copie de ce courriel est adressée à l'organisation syndicale m'ayant saisie ainsi qu'au CSE.

A ce propos, vous voudrez bien m'indiquer si les institutions représentatives du personnel présentes dans l'établissement ont été associées quant aux conditions de mise en place des recommandations du protocole, notamment par la consultation du CSE et le cas échéant l'information de la CSSCT, de même que des moyens donnés à la personne compétente en santé et sécurité au travail (L. 4644-1, R. 4644-1).

Dans l'attente de votre retour,

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée

L' Inspectrice du travail,