

Bonjour Monsieur le Directeur,

Suite à la saisine de l'organisation syndicale CGT de THALES par courriel en date du 06 novembre 2020 relatif aux mesures de prévention liées aux risques biologiques (COVID-19) et en particulier le télétravail, je me permets de rappeler certains points de la réglementation.

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 oeuvre 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 oeuvre 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.**

Je constate à la lecture du courriel et des pièces jointes du 06 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° du Code du travail (mise à jour concernant les risques liés au Covid-19).

La note de Monsieur Yannick ASSOUD en date du 30 octobre 2020 indique « *les adaptations à mettre en oeuvre sont essentiellement liées aux modalités du télétravail de façon à limiter la densité dans les transports en communs, voire au sein de nos sites* ».

Dans la continuité du message de Monsieur Yannick ASSOUD, la note d'information du 04 novembre 2020 mentionne que « *le recours au télétravail a été assoupli depuis cette première période de confinement et sera renforcé afin de prendre en compte le protocole national* ».

Par ailleurs, le courriel de Madame Delphine DESIRE (représentant la direction des ressources humaines) en date du 5 novembre 2020, précise l'organisation de la présence sur site et en télétravail en détaillant les situations possibles (3 catégories).

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 et de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Or selon le contenu du courriel du 06 novembre 2020, « *les directions locales et les managers dans les 11 établissements continuent à restreindre ce télétravail à 2 jours en moyenne indépendamment de la nature des activités et du nombre de jours potentiellement télétravaillables* ».

**Par conséquent, vous voudrez bien me faire un point sur la situation actuelle :**

**De me préciser pour les services pouvant réaliser les tâches à distances:**

- les effectifs en télétravail sur l'effectif total de ces services ;
- le nombre de jours de télétravail par semaine des équipes;
- de me confirmer la remise des équipements nécessaires au télétravail aux salariés,
- 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.

Enfin, 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).

Bien cordialement,

**[www.nouvelle-aquitaine.directe.gouv.fr/](http://www.nouvelle-aquitaine.directe.gouv.fr/)**



**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la  
Consommation, du Travail et de l'Emploi Nouvelle-Aquitaine  
Unité Départementale de la Vienne  
Inspection du travail**