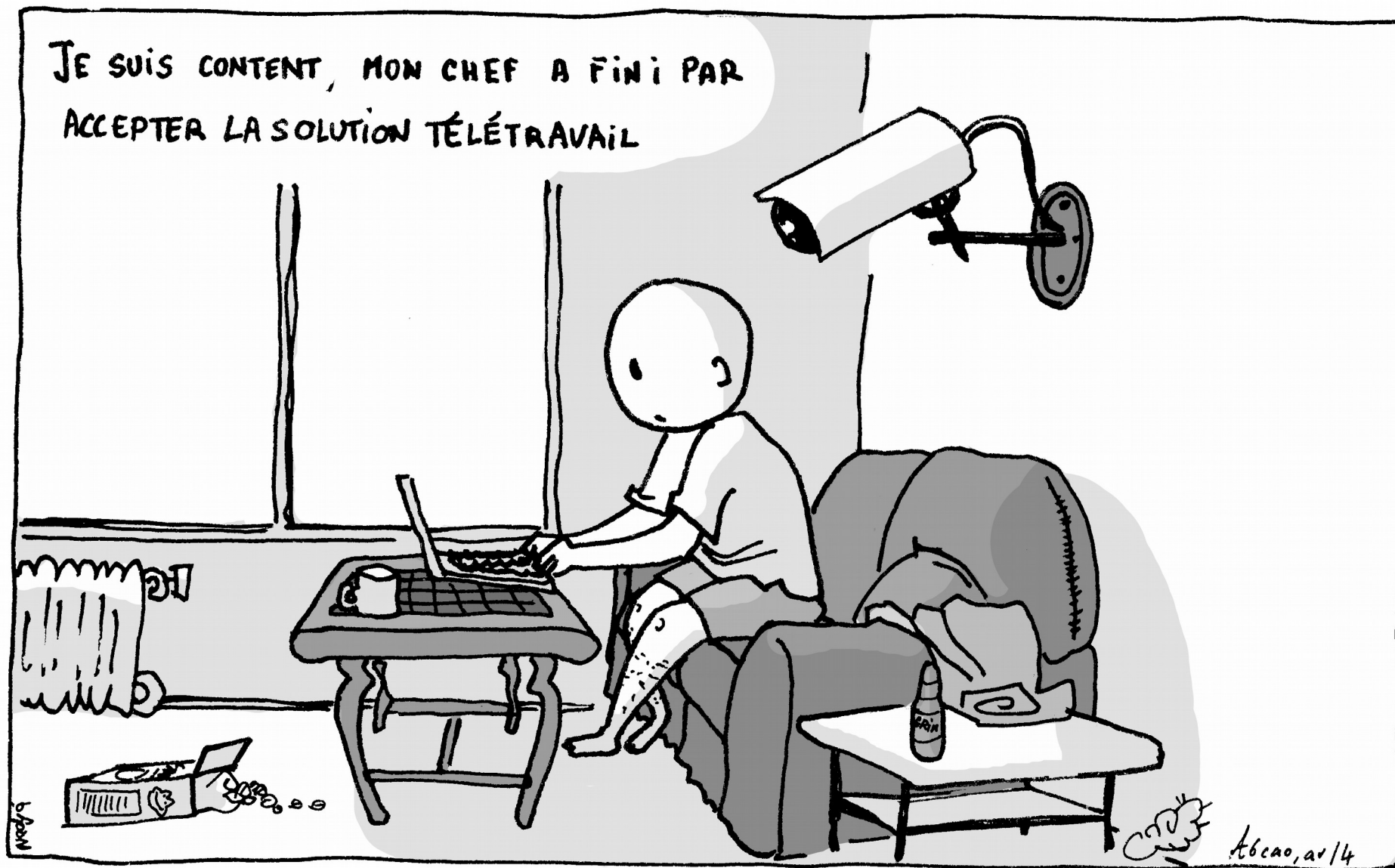






LES PIÈGES DU TÉLÉTRAVAIL



- PRÉSENTATION LÉGISLATIF
- AVANTAGES POUR LE SALARIE
- RISQUES POUR LA SANTÉ
- VIVRE CACHE
- ORGANISATION DU TRAVAIL
- CONTRÔLE/DÉCONNEXION
- GAINS PATRONAUX/IMPACT
- PRISE EN CHARGE FRAIS
- DROITS DES ÉLUS et DÉLÉGUÉS
- NOUVEL ANI
- REVENDICATIONS/ACCORDS
- CONCLUSION/DÉBAT



Tout salarié occupant une activité tertiaire.

Donc tous les postes utilisant des moyens informatiques :

- logiciel spécifique
- tableur : excel et assimilé
- Traitement de texte
- Activités avec forte utilisation des moyens de communication
- Potentiellement toutes les activités utilisant de la télécommande ou de l'assistance à distance

En fait, nous tous !

- Si le télétravail s'exécute au domicile, tout l'entourage peut-être impacté.
- Le fait d'être en télétravail peut influencer le comportement et les relations sociales du télétravailleur.

Avant les ordonnances macron :

Code du travail Article L1222-9 à L1222-11

Après les ordonnances macron :

Code du travail Article L1222-9 à L1222-11

Les mêmes numéros d'articles...mais avec un sens très différent



Extrait Art L.1229-9:

Avant:

Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

Après:

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

Nota : sans accord ou charte, il est possible de gré à gré.

Avant :

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

Après :

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- 1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- 2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- 3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- 4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- 5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L.5213-6. l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- 1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- 2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- 3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de 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.

supprimé en 2017:

Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Un décret en Conseil d'État est un texte réglementaire de droit français élaboré selon une procédure différente de celle d'un décret simple.

Voir Wikipedia

.....Et en mars 2018 la loi est « légèrement » modifiée

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.



Rajouté à l'article L1222-9

Selon une étude de Malakoff Mederic en début 2019

29 % des salariés pratiquaient le télétravail,
Dont
21 % d'entre eux de façon non contractualisée.

Un simple échange par mail ou SMS est suffisant :

- ♦ - « *Je peux rester à télétravailler demain de chez moi ?* »
- ♦ - « *oui* »

Pour éviter les arrangements à la tête du client , l'employeur peut opter pour une simple charte , avec consultation pour avis préalable du cse si il existe (art L.1222-9), sans recourir à un accord.

51 % sont des télétravailleurs sont des cadres,

Et pour 92 % En moyenne 3,3 jours par mois à domicile,

- 35 % avec un bureau dans un pièce dédiée
- 26 % avec un bureau dans une autre pièce
- 49 % sans bureau spécifique

Motivation (pour les travailleurs volontaires):

- temps de trajet 54 %
- Planifier horaires de travail selon besoins perso 36 %
- Etre plus efficace dans son travail 36 %
- Mieux concilier avec vie personnelle 32 %
- Bénéficier d'un cadre plus agréable 30 %
- Mieux concilier une maladie chronique ou un handicap 7 %

Il est content de ne plus voir la tronche de son chef

Oui, mais également les collègues de travail, et ses amis ds la boîte.

Échappe à la corvée des transports

Attention cependant à l'impact sur les indemnités de transport :

Ex en IDF le passe-navigo n'est pas proratisé à la présence !

Organise sa journée lui même

Pas systématique et risque de confusion entre espace privé et professionnel

Travaille plus sereinement, est plus productif

jusqu'à quelles limites ? - qui est le principal gagnant ?

Le télétravail pareil pour tous ?

Sauf que chaque situation est différente :

- Mettre sur une même base un travail de cadre, vrp, d'employé de bureau ou de salarié « posté » toute la journée avec des logiciels professionnels spécifique n'a pas de sens.
- Chacun a sa manière de travailler,
- Chacun a un environnement familial spécifique,
- Chacun a un environnement matériel spécifique,
- Chacun a des contraintes personnelles spécifiques.

**IMAGINER UNE ORGANISATION AVEC DE RÈGLES COMMUNES,
TOUTES IDENTIQUES, EN PLUS A TEMPS COMPLET,
POUR TOUTES ET TOUS EST UNE ABERRATION !
POURTANT NOS GOUVERNANTS Y RÊVENT !**

Chiffres 2017

Le télétravail engendre...

Télétravailleurs N = 522

Oui, tout à fait

ST Oui

Inconvénients sur le travail

Une **difficulté pour séparer** les temps relevant de la **vie privée** et ceux relevant de la **vie professionnelle**

17% 59%

Des **difficultés techniques** plus **importantes**

12% 50%

(maîtrise des outils informatiques à distance, qualité du réseau, supports non disponibles...)

Une **charge de travail** globale plus **importante**

12% 47%

Un **retard** dans vos **possibilités d'évolution** professionnelle interne

9% 39% 45%

Une **difficulté de gestion** et d'organisation de votre travail

6% 33% 34%

Inconvénients sur la vie personnelle

Un **empiètement** de la **vie professionnelle** sur la **vie personnelle**

13% 60%

Un risque **d'addiction au travail**

11% 51%

Des **tensions** avec votre **entourage** personnel, familial

9% 34%

Un sentiment de **culpabilité**

6% 29%

Inconvénients sur la santé

Des **risques pour la santé psychologique** (isolement, perte du lien collectif, non déconnexion, etc.)

12% 54%

Des **risques pour la santé physique** (sédentarité, mauvaises postures, lieu de travail non adopté, accidents domestiques, etc.)

9% 42%

Oui un bureau dédié au télétravail : 22%
Pas d'espace dédié au télétravail : 56%



Les dangers et effets pervers ne manquent pas :

- L'employeur met un pied dans notre environnement privé
- Chaque salarié est isolé du collectif de travail
- Une nouvelle définition du travail apparaît progressivement
- Des nouveaux outils de contrôles se développent
- Casse du collectif de travail – impact sur la vie sociale et syndicale
- Gros gains de gestion matérielle pour l'entreprise

**ET EN PRIME, DES RISQUES POUR LA SANTÉ
DES SALARIÉS MULTIPLES**

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES - TMS

Ergonomie:

- Siège et table inadaptés
- Taille et position écran inadaptés
- Clavier ou souris inadaptés
- Position du poignet sur la table



Stress:

- Gestion des tâches
- Gestion des imprévus
- Manque de soutien social
- Durée prolongée du travail ininterrompu
- Réduction potentielle de l'activité physique
- Isolements physique et Mental permanents
- Etc....

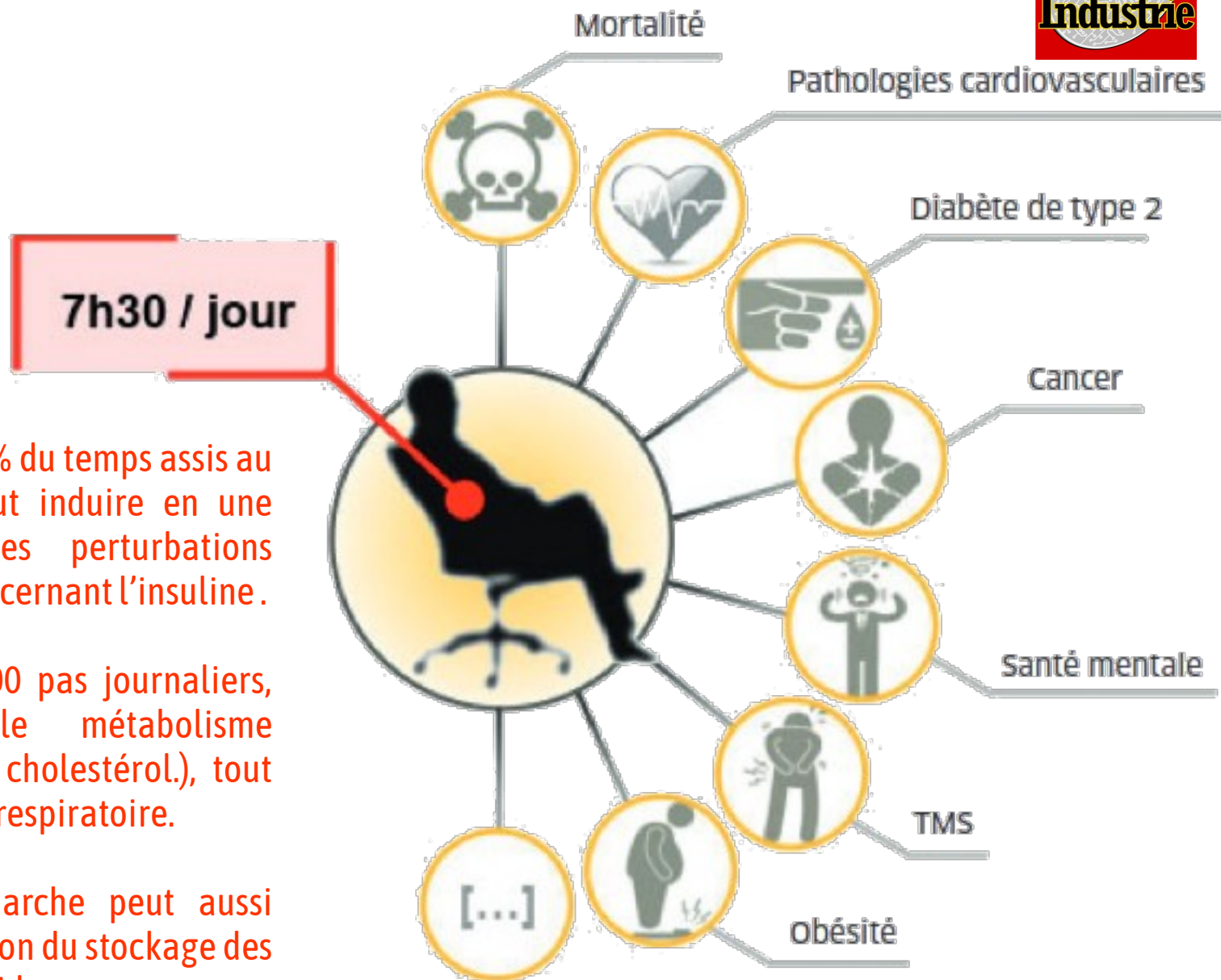
FATIGUE VISUELLE et AUDITIVE:

- Écran trop petit/Inadapté
- Distance trop courte entre l'œil et l'écran
- Défauts visuels non corrigés ou mal corrigés
- Éclairage excessif ou insuffisant
- Sources lumineuses éblouissantes
- Reflets
- Durée prolongée du travail ininterrompu
- Visio- conférences à la place des échanges directs
- Casques ou micros inadaptés (sans oublier les dangers des tél portables)

=> Fatigue nerveuse, voire auditive

=> Sécheresse oculaire, et vieillissement prématuré de l'acuité visuelle





Une augmentation de 15 % du temps assis au cours de la journée peut induire en une semaine seulement, des perturbations métaboliques (par ex) concernant l'insuline.

Passer de 10 000 à 1 500 pas journaliers, affecte rapidement le métabolisme (sensibilité à l'insuline, cholestérol.), tout comme le système cardio-respiratoire.

La diminution de la marche peut aussi entraîner une augmentation du stockage des graisses et une prise de poids.

Isolement social et professionnel :

se sentir ou être isolé, exclu, perdre ses liens sociaux.

- **Burn-out lié à la gestion du temps :**
risques d'empiétement sur la vie privée pour terminer son travail, en particulier pour des salariés habitués à des horaires imposés et contrôlés.
- **Appauvrissement du contenu du travail.**
- **Mal-être généré par un contrôle abusif/inadapté.**
- **Violence externe :**
le salarié est seul au téléphone ou en vidéo sans soutien ni témoin.
- **Absence de local dédié :**
influe sur la concentration, et ne crée pas de séparation symbolique des lieux privé/travail.
- **Matériels inadaptés :**
Bureau, réseau téléphonique, casques....
- **Contrainte de la mise en œuvre du repas.**
- **Etc... Sans oublier les conséquences d'ordre familiales**



PUISQUE LE TÉLÉTRAVAIL INDUIT PAR SA NATURE DES RISQUES POUR TOUS DE PART LA DURÉE IMPOSÉE AU POSTE DE TRAVAIL SANS GARDES FOUS SUFFISANTS POUR PRÉVENIR LES ATTEINTES A LA SANTÉ

PUISQUE UN SALARIE EN TÉLÉTRAVAIL EST PLUS CONCENTRÉ SUR SON TRAVAIL, DONC PLUS PERFORMANT,

**IMPOSONS UNE RÉDUCTION
DE LA DURÉE
DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL**

Le salarié qui aujourd'hui croit n'avoir rien à cacher, demain peut-être s'en mordra les doigts :

- En collectant des informations pour la simple organisation du travail à domicile l'employeur ou le petit chef peut obtenir des données personnelles ou familiales susceptibles d'être utilisées dans d'autres cadres contre le salarié (entretien individuel/lors de problèmes de santé...).
- La visioconférence est pour la hiérarchie et certains collègues (*dont des harceleurs*) une porte ouverte au voyeurisme.
=> Refuser d'activer les images en visio (qui en plus coûte chère en Bande passante)
- L'utilisation d'un ordinateur personnel pour le travail, est une porte ouverte sur l'espionnage par l'employeur.
=> Refuser d'utiliser son ordinateur personnel pour le travail
- Le téléphone portable est un moyen de traçage idéal (via des applis tel Whatsapp, ou de partage de géolocalisation..)
=> Imposer à l'employeur si nécessaire un téléphone dédié.

Au bureau (cas général):

- Le salarié est présent avec un horaire contraint, ou connu
- Alterne des activités individuelles et collectives
- Échange avec ses collègues tout en travaillant
- Fait des poses
- Dispose généralement (parfois discrètement face à la hiérarchie) d'une aide rapide en cas de besoin sur un sujet mal connu ou mal maîtrisé.
- Est aidé en cas de problème de santé
- Assure sa journée au gré des aléas y compris matériels, dans la limite des horaires.

A la maison (cas général):

- Le salarié seul fixe ses horaires, et ses pauses (sauf en cas de vrais verrous)
- Seuls les liens sociaux à distance subsistent
- Ne bénéficie de fait ni d'une aide rapide, ni d'un soutien sur des sujets ou outils mal maîtrisés.
- Doit gérer/subir seul tous les aléas techniques, et les lenteurs du réseau...
- Doit intégrer des contraintes familiales de promiscuité/partage des moyens réseaux...

Au final, le salarié est seul, isolé

Il subit sans témoin tous les aléas professionnels, sauf que la contrainte des objectifs demeure, et le chef ne voit pas ces soucis :

- => forte pression naturelle de dérive des horaires
- => ou risque de relations très tendues avec la hiérarchie

L'employeur ne voit rien :

- => *Des contrôles renforcés du travail*
- => *Développement du travail à la tâche via des livrables*

Pour lui, pour beaucoup de métiers, l'idéal à long terme sera :

- *assimiler le salarié à un auto entrepreneur,*
- *et/ou délocaliser l'ensemble de la tâche.*





LE CONTRÔLE A DISTANCE, CE N'EST PAS UN FANTASME



Disponible gratuitement, même sur smartphone

Hubstaff 00:00:00

MEMBERS

Member info	Today	This week
Naomi Schwartz Customer service No task	63% 4:34	40% 16:32
Carl Strickland Marketing / Content No task	80% 2:15	60% 23:31
Carly Lloyd	20%	32%

RECENT ACTIVITY

TIME SPENT: PROJECTS & TASKS

Projects and tasks	Time Spent
UI Redesign	3:21
Hubstaff landing page	0:38
Redesign iOS app	0:38

View report >

See work happen in real time

with Hubstaff's employee monitoring software.

- ✓ See work in progress with optional screenshots
- ✓ Track app and URL activity
- ✓ Capture activity levels based on keyboard and mouse usage
- ✓ Easily export timesheets and reports
- ✓ Runs on Windows, Mac, Linux, and Chromebook

Easy online time reporting

Build detailed and actionable time reports

Avoid errors with accurate timesheet reporting

Craft budgets and know a project's true cost

Pay your team based on hours worked

**Illégal ? jusqu'à quand ?
Un salarié seul,
isolé de tout collectif de travail
saura-t'il et pourra-t'il s'insurger ?**



CE QU'IL DIT LA CNIL :



<https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail>

- L'employeur **peut** contrôler l'activité de ses salariés, même à distance, "si cela ne porte pas atteinte aux droits et libertés des salariés et en respectant certaines règles". Il doit pouvoir "justifier que les dispositifs mis en œuvre sont strictement **proportionnés** à l'objectif poursuivi et ne portent pas une atteinte **excessive** au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement le droit au respect de leur vie privée".

=> En théorie ces pratiques de contrôle ne sont donc pas permises...mais tout est dans les subtilités dépendant des girouettes de la jurisprudence.

- l'employeur doit impérativement informer ses salariés.
- "Un salarié doit pouvoir en principe refuser la diffusion de son image lors d'une visioconférence en mettant en avant les raisons tenant à sa situation particulière".
- Etc....



Ce qu'exprime le code du travail art L.2242-17

La NAO concerne : Les modalités du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique.

Cette charte également prévoit la mise en œuvre de formations et de sensibilisations à un usage raisonnable des outils numériques.

Cela reste flou, mais **puisque les moyens techniques existent exigeons :**

Le verrouillage total des outils informatiques et de communication, en dehors des heures de travail définies préalablement avec le salarié.

A défaut la prise en compte de toute la durée de l'autorisation de connexion comme du temps de travail effectif, donc en heures supplémentaires.

L'ARTICLE R4542 régit l'utilisation des écrans de visualisation

Le poste de travail comprend notamment l'écran, le clavier, la table, le siège, y compris l'espace environnant (art R4542-2).

Et cet article précise notamment :

« **Après analyse des conditions de travail et évaluation des risques** de tous les postes comportant un écran de visualisation, l'employeur prend les mesures appropriées pour remédier aux risques constatés » (art R4542-3).

« **L'écran est orientable** et inclinable facilement pour s'adapter aux besoins de l'utilisateur. Il peut être installé sur un pied séparé ou sur une table réglable » (extrait de l'art R4542-7).

Le clavier est « inclinable et dissocié de l'écran » (extrait de l'art R4542-7).

**LE TÉLÉTRAVAIL NE PEUT PAS ÊTRE RÉGLEMENTAIREMENT
EFFECTUÉ SUR UN SIMPLE ORDINATEUR PORTABLE**

Il est stipulé également :

« L'employeur **organise l'activité du travailleur** de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des **pauses** ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran » (art R4542-4).

Et, le logiciel est adapté à la tâche à exécuter, et d'**un usage facile adapté** au niveau de connaissance et d'expérience de l'utilisateur ... (voir art R4542-5)

« L'espace de travail est **suffisant pour permettre une position confortable** pour les travailleurs » (extrait art R4542-8).

Et « Les dimensions et l'aménagement du poste de travail assurent suffisamment de place pour permettre au travailleur de changer de position et de se déplacer. » (art R4542-10)

**LE TÉLÉTRAVAIL RÉGLEMENTAIREMENT S'ADAPTE A L'UTILISATEUR
S'ORGANISE, ET..... PAS SUR UN COIN DE TABLE**

Déjà, ils y pensent :

- Réduction des surfaces de bureau, et développement des bureaux partagés
=> Moins de frais : de loyer, Suppression de besoins en mobilier, d'entretien, de chauffage, d'électricité, de nettoyage, de gardiennage, de restauration, et d'assurances voire moins d'impôts (*sous condition qu'ils en payent*)....
=> Réduction (potentielle) des indemnités de transport voire de la participation à l'aménagement des transports...

Tous ces gains réalisés sur le dos des salariés télétravailleurs, supprimeront inévitablement de nombreux emplois dans les moyens généraux des entreprises...

Courbe du chômage



En poursuivant le développement du travail digitalisé à la tâche « voire en miettes », et en automatisant les contrôles, ce sont aussi des dizaines d'emplois de cadres intermédiaires qui sont menacés à terme.

Et sur le dos des télétravailleurs (potentiellement) :

- Une augmentation de la productivité souvent avérée,
- Le paiement des m² de bureau, voire de stockage,
- Les frais de mobilier, et accessoires de bureautique,
- Les coûts internet et de téléphonie,
- La charge des moyens du repas,
- Les frais d'électricité, de chauffage, d'assurance....

Mais aussi très hypocritement :

- S'opposer à la reconnaissance d'un accident du travail à domicile, sans témoin, sans preuves flagrantes....
- Décourager toute prise d'arrêt maladie, y compris en accident du travail puisque le salarié peut rester à travailler à domicile :

Ces pratiques courantes actuelles ne sont pas dénoncées par les administrations !

- Éviter la reconnaissance en maladie professionnelles des lésions consécutives au télétravail, telles que TMS au motif que le salarié est maître de son mobilier !

C'EST AUX PATRONS DE PAYER LES COÛTS D'INVESTISSEMENT !

Le droit du travail prévoit que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur sa rémunération.

Les ordonnances Macron, ont supprimé des lignes, mais rien n'interdit de rappeler au patronat ses engagements :

«L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien » (art 7 de l'ANI de 2005).

Confirmé par la Cour de cassation (Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865).

L'employeur a obligation de prise en charge des frais professionnels

L'URSSAF dans ses textes prévoit :

Que les frais professionnels engagés par le salarié dans le cadre du télétravail et remboursés par l'employeur peuvent être déduits des cotisations sociales et csg.

Voir le détail de leur barème sur leur site :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par.html>

sans oublier :

Lorsque le salarié en situation de télétravail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € pour deux jours...

**A CE MINIMUM RIDICULE QUE CONCÈDE L'URSSAF AUX ENTREPRISES,
IMPOSONS LEURS CES CONTRAINTES,
MAIS AUSSI LA PRISE EN CHARGE DE TOUS LES COÛTS DU TÉLÉTRAVAIL
ET LE PARTAGE DES ÉCONOMIES RÉALISÉES !**



En cas de pandémie grippale et de recours au télétravail, si l'employeur est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel pourra être exonérée de cotisations sociales quel que soit ce temps professionnel.

Si, au contraire, l'évaluation de l'utilisation professionnelle ne repose que sur une simple déclaration des salariés, elle est retenue en franchise de cotisations dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total.

SI L'ENTREPRISE PRÉSENTE LES TÉLÉTRAVAILLEURS COMME DES SALARIÉS AVANTAGÉS, ALORS QU'IL FOURNISSE DES COMPENSATIONS A CEUX QUI N'EN BÉNÉFICIENT PAS....

pour respecter l'égalité des droits entre tous les salariés

IL FAUT ÊTRE COHÉRENT JUSQU'AU BOUT



La liberté totale de circulation et de disposer de moyens de contact avec l'ensemble du personnel est contenue par la loi

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice des fonctions des membres des IRP peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (R2314-1).

Les membres élus du CSE et « les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, circuler librement dans l'entreprise et **y prendre tous contacts nécessaires** [...], notamment auprès **d'un salarié à son poste de travail**, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés » (L2315-14).

L'employeur n'a pas légalement le droit de s'opposer à ce que des élus ou représentants du personnel contactent les salariés en télétravail, la seule restriction pouvant être le refus de l'accès à son domicile par le salarié lui-même.

NI NORME – NI DROIT NOUVEAU

Une litanie de recommandations pour un accord à minima

Aucune nouveauté par rapport à l'existant

- La possibilité du télétravail au gré à gré sans accord ni charte est confirmée
- Mais l'employeur doit définir des **objectifs** clairs pour faciliter le management à distance.
- Le salarié doit pouvoir **alerter son manager** de son éventuel sentiment d'isolement.

Sauf que le management par objectif conduit au sur-engagement sans limitations d'horaires, et quid d'un manager incompatible avec le salarié ?

Et cerise sur le gâteau :

« il doit être tenu compte du fait que **l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu** dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée »..... **On a bien compris :**

surtout pas de reconnaissance des accidents et maladies professionnelles



le simple contrat gré à gré est un piège pour le salarié :

- Quels engagements pour gérer les frais du salariés ?
- Quelles garanties de protection réelle pour les risques de la santé ?
- Quelles garanties sur la charge et l'organisation du travail ?
- L'article R4542 sur l'ergonomie est-il respecté ?
- Les recommandations de la cnil sont-elles respectées ?
- Le droit à la déconnexion est-il mis en œuvre ?

SI LE SALARIÉ EST MIS EN DANGER

UTILISONS LE DROIT D'ALERTE



Si un membre du CSE constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, il exerce son droit d'alerte (cf art L2312-59).

Pour empêcher une réorganisation du travail à la botte du patronat

Imposons dans chaque entreprise un accord qui n'est pas un minima dans l'intérêt de l'employeur,

Les coûts doivent être à la charge de l'employeur,

La charge et/ou les horaires de travail doivent être adaptés et non accrus,

La santé des salariés doit être au centre des préoccupations,

Des moyens doivent être garantis pour la communication entre les syndicats, les élus et tous les salariés.



Un accord sur télétravail ne se négocie pas sur un coin de table. Il doit prendre en compte entre autres:

- Le volontariat, la réversibilité, les spécificités individuelles.
- Les contraintes du domicile ou lieu de travail spécifique de chacun.
- L'organisation des rapports hiérarchiques.
- L'adéquation charge travail.
- L'adaptabilité du métier au télétravail.
- L'équilibre vie privée/professionnelle.
- Les contraintes techniques de connexion et de sécurité.
- Les coûts subits par le salarié y compris la surface à disposition.
- Les contraintes d'ergonomie et les dangers pour la santé du salarié-voire de ses proches.
- Le maintien du collectif de travail.
- Les closes de contrôle d'applicabilité et de revoyure.....



- Pas de gré à gré
- Un accord explicite pour chaque entité de travail
- Maximum deux jours par semaine (sauf situation exceptionnelle à préciser explicitement) - 100 % volontariat réel
- Possibilité de télétravail uniquement si l'article R4542 est intégralement respecté.
- Fourniture par l'entreprise de l'UC informatique, accessoires, casques, et éventuellement téléphone portable, et l'écran.
- Si risque de diffusion d'informations confidentielles : sécurisation par VPN , et/ou refuser toute nouvelle clause de confidentialité.
- Réduction de la plage des horaires de travail/horaires habituels- à Salaire égal (prise en compte de l'absence d'exercice physique)
- Déconnexion des outils informatiques/téléphone en dehors de ces horaires, y compris sur la durée du repas



- Toute réunion y compris en tête à tête avec la hiérarchie uniquement en audio – avec haut parleur et/ou casque mis à disposition
- Aucun début ou fin de réunion en dehors des heures habituelles de travail du salarié
- L'absence totale de l'existence et de la mise en œuvre de tous moyens logiciels de traçage de l'activité, de géolocalisation, de suivi de l'activité du salarié
- Mise en place par l'entreprise de formations spécifiques à la mise en œuvre ergonomique du télétravail à domicile, et à l'adaptation des outils informatiques si nécessaire
- Moyens à dispositions pour tout salarié à tout moment pour contacter une « hotline non hiérarchique » (tech/soc/syndic/élus)
- Mise en œuvre d'un réel suivi médical annuel, car il s'agit d'un travail avec des risques avérés.



Prise en charge financière par l'employeur du repas via des tickets repas ou une prime équivalente

- Prise en charge financière par l'employeur via une prime spécifique conséquente des investissements + frais réels si mise à jour aux règles électriques (pose différentiel 30mA....)

- Prise en charge financière de chaque journée de télétravail via une prime couvrant l'abonnement internet, l'assurance, les frais de chauffage, électricité, la location de l'espace de travail et faux frais d'un montant minimum de 20€ (à affiner) par journée télétravaillée.

- En période de crise ou le télétravail est imposé au-delà de 2 journées par semaine, possibilité sur le temps de travail de chaque salarié d'être en connexion avec le syndicat de son choix sur une durée d'une moyenne d'une heure par semaine à un moment défini librement par le salarié en concertation avec le syndicat de son choix.



Cette liste n'est pas exhaustive et ne comprend pas notamment:

- Les obligations de l'employeur telle l'évaluation des risques professionnelles et la mise à jour du plan de prévention
- Les procédures de contrôle par les instances et de suivi permanent des salariés en télétravail
- Les obligations de mise à dispositions des élus des moyens pour exercer leur mandats

Elle n'oublie pas que **Le fait d'apporter une entrave au fonctionnement régulier d'une instance CSE est puni d'une amende de 7 500 €.** (L2317-1 code du travail)

- Elle n'oublie pas qu'« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en **quelque lieu que ce soit**, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » (L411-1 code de la sécurité sociale)



Le télétravail peut se cantonner à un simple aménagement ponctuel à la marge du poste de travail, ou devenir un véritable mode d'organisation et de gestion du travail :

- En cas de généralisation, les conséquences sociétales doivent être analysées comme un choix de société, avec des risques à évaluer et à suivre nationalement.
- Le télétravail ne doit pas être vu uniquement sous l'angle restrictif d'une relation patron/salarié, et la carrière d'un salarié ne doit pas être bâtie sur une ossature de télétravail.
- Et ce ne doit pas être une aubaine pour alimenter des plans sociaux, tout en renforçant l'individualisme.

Construire le télétravail en dehors d'un cadre incluant le partage du travail serait faire un énorme cadeau au patronat.

Syndicalement, c'est inacceptable !



MERCI de votre
attention

A vous, La parole