



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

TELETRAVAIL

CE QUI CHANGE :

TEMPS DE TRAVAIL

Aujourd'hui, pour mettre en place le télétravail, l'employeur est dans l'obligation de prévoir des modalités de contrôle du temps de travail du salarié, de façon à rémunérer l'ensemble des heures effectuées et à garantir le respect des périodes de repos et des durées maximum de travail.

Demain, avec les ordonnances, l'employeur pourra seulement prévoir les modalités de régulation de la charge de travail. Autrement dit, plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales.

A noter également, que sans évaluation du temps de travail, les salariés –es n'auront plus de repères quant au travail à fournir, ce qui peut entraîner du stress supplémentaire, de l'auto pression...

MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour être en télétravail, le salarié devait, soit avoir signé un avenant à son contrat, soit ce contrat devait préciser le cadre du télétravail. Le télétravail devait également se faire « *de façon régulière et volontaire* ».

Le volontariat suffira pour les ordonnances (disparition de la notion de régularité), mais il est écorné par l'avenant ou le contrat de travail qui disparaît au profit... d'un accord collectif ou d'une charte d'entreprise (après avis de la nouvelle instance, si elle existe !).

En clair, la pression pour le passage au télétravail sera d'autant plus forte que cette organisation n'est plus considérée comme modifiant les conditions de travail, car plus d'avenant ! Il suffira d'un accord d'entreprise et si ce n'est pas possible, une simple charte de la direction (écrite par ses soins) imposera le cadre.

Sous couvert d'une aspiration des salariés –es, juste et légitime, à l'autonomie, les ordonnances vont les enfermer dans un processus de réduction de leur pouvoir d'agir.

.../...

PRISE EN CHARGE DES COÛTS DU TELETRAVAIL

Les coûts découlant de l'exercice du télétravail étaient logiquement pris en charge par l'employeur (*coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci*).

Fini, ce ne sera plus une obligation pour l'employeur ; cet alinéa garantissant la prise en charge a été supprimé. **Une chose maintenue** dont nous devons nous servir : « *le refus d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de licenciement* ».

La CGT propose

- ▲ Le télétravail doit être l'occasion pour les salariés d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Dans le cadre de sa mise en place, la CGT revendique :
- ▲ Une meilleure définition des différents types de télétravail : télétravail à distance, itinérant et nomade ou mobile (notion nouvelle). L'objectif étant que tous les salariés concernés par ces formes de travail soient couverts par des accords collectifs,
- ▲ Couvrir les télétravailleurs par des accords collectifs et obtenir leur inscription dans le registre du personnel et dans le document unique d'évaluation des risques. L'intégralité des règles de santé et de sécurité du code du travail doit s'appliquer au télétravailleur,
- ▲ La reconnaissance en accident de travail des accidents de trajets entre le domicile et le lieu-tiers,
- ▲ Des conditions de réversibilité sans délai fixées dès la mise en place du télétravail,
- ▲ La prise en charge des coûts d'installation du matériel au domicile par les employeurs,
- ▲ Le droit à la déconnexion,
- ▲ La limitation du recours au télétravail à 2 jours par semaine, pour éviter tout risque d'exclusion du collectif de travail,
- ▲ L'évaluation de la charge de travail et l'encadrement des temps de travail, ainsi que la reconnaissance des gains de productivité générés.

Montreuil, le 22 septembre 2017