

# « Home working »

## Quelques axes de réflexions...

Le Télétravail est le sujet du moment et un changement dans notre manière d'envisager le travail. Au même titre que les 35h, celui-ci bouscule nos organisations de travail. Largement utilisé depuis mars 2020, dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie Covid-19, il s'est agi d'un télétravail "exceptionnel", dont les conditions de mise en œuvre n'étaient pas comparables au télétravail dans une activité normale.

### Mais qu'en est-il de la mise en place en "mode habituel" ?

#### Quelle organisation du travail ?

Le télétravailleur gère son temps de travail dans le cadre de la loi, des conventions, des règles et accords d'entreprise. La charge de travail, les normes et les critères de résultats exigés doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les critères doivent notamment permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail (durée maximale du travail, temps de repos...).

Sur ce point, il appartient à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail, notamment en s'assurant de la fiabilité du système de décompte des heures supplémentaires, droit à la déconnexion, même si le salarié gère « librement » ses horaires de travail.

Le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie, ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales. L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionnel à l'objectif poursuivi. Le salarié doit être informé et ces moyens doivent faire l'objet d'une information/consultation préalable du CSE.

**Le savez-vous - Télétravail :** si une allocation forfaitaire est versée par l'employeur : il y a exonération de charges sociales jusqu'à 10 €/mois pour une journée de télétravail par semaine... **Sans attendre le futur « travail déplacé » ambitionné en CMDS en 2022, SUD CMDS demande depuis le début de la crise sanitaire une prise en compte de la réalité et la reconnaissance que les salariés attendent !** Comptez sur SUD CMDS pour le rappeler...



Le caractère régulier du télétravail permet que le travail soit réalisé dans ou hors des locaux de l'entreprise (dans un autre local ou à domicile) voire en alternance.

#### Comment le télétravail est-il mis en place ?

Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche ou être mis en place, par avenant au contrat de travail initial. Dans tous les cas, le télétravail revêt un caractère volontaire et réversible pour le-la salarié-e et pour l'employeur.

Lorsque le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant.

Si un salarié désire opter pour le télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande. En cas d'accord pour le télétravail, une période d'adaptation peut-être aménagée pendant laquelle chacune des parties peut y mettre fin après un délai de prévenance.

Le salarié retrouve alors un poste correspondant à sa qualification dans les locaux de l'entreprise. L'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre, peuvent convenir de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du salarié dans les locaux. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

**L'employeur doit fournir par écrit l'ensemble des informations sur les conditions d'exécution du travail, les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que : rattachement hiérarchique, modalités d'évaluation de la charge de travail, modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, les équipements et leurs règles d'utilisation...**

**BULLETIN D'ADHESION : ADHERER, C'EST FAIRE ENTENDRE SA VOIX ! Prenez soin de vous et de votre entourage**

Nom Prénom :

N° d'agent :

Agence/Service :

Tél PERSO :

Mail PERSO :

Date et Signature

**A retourner : SYNDICAT SUD CMDS - 14 rue Louis Tardy 17 140 LAGORD ou mail : [contact@sudcam-cmds.org](mailto:contact@sudcam-cmds.org)**

**Mail : [contact@sudcam-cmds.org](mailto:contact@sudcam-cmds.org)**

**Site : [www.sudcam-cmds.org](http://www.sudcam-cmds.org)**

**Tél : 06.20.000.665**



# « Home working »

## Suite des réflexions...

### Quelle rémunération ?

Le salaire des télétravailleurs est fixé librement avec leur employeur.

Comme pour les travailleurs sédentaires, il ne peut être inférieur au minimum prévu par les textes conventionnels s'appliquant dans l'entreprise (convention ou accord collectif de branche, professionnel ou d'entreprise). Aucun télétravailleur ne peut également être rémunéré à un niveau inférieur au Smic.

### Quels droits ?

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent toutefois prévoir des dispositions tenant compte des particularités de ce mode d'organisation du travail.

### Quels équipements de travail ?

L'employeur fournit, entretient les équipements nécessaires au télétravailleur. Il a l'obligation en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications téléphoniques, réparations...) et doit également fournir au un service d'appui technique. L'employeur n'a plus l'obligation de fournir la connexion internet ainsi que l'équipement matériel type, bureau, chaise adapté ou écran qui faciliteraient le travail du salarié.

Le télétravailleur doit prendre soin des équipements et aviser l'entreprise en cas de panne. Il doit se conformer aux règles relatives à la protection des données utilisées et traitées à des fins professionnelles et aux restrictions à l'usage des équipements ou outils informatiques exigées par l'employeur. Il est tenu de respecter et d'appliquer les règles en matière de santé et de sécurité.

### Quelle formation ?

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Ils reçoivent en outre une formation appropriée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Lors des négociations nous pourrons identifier quelques thèmes incontournables :

- La base du volontariat est primordiale ;
- Critère d'ancienneté et d'ancienneté/autonomie sur le poste ; Temps de travail ;
- Temps partiel : ne doivent pas être exclus du dispositif ; Nature du travail à effectuer ;
- Prévoir un délai de réponse du manager à la demande de télétravail du salarié. En cas de refus une réponse motivée devra être formulée ;
- Prévoir une commission paritaire en cas de contestation de l'application de l'accord ;
- Dispositions spécifiques pour les personnes en situation de handicap, ayant des contraintes médicales et les femmes enceintes ;
- Dispositifs spécifiques pour les aléas climatiques, pollution, ainsi que les jours de mouvements sociaux (perturbations des transports en communs ...) ;
- Nombre de jours et report possible ;
- Prévoir une formation des managers ;
- Mesures d'accompagnement et de sensibilisation des salariés au télétravail ;
- Lieu de télétravail : domicile, espace co-working, autre résidence déclarée ;
- La prise en charge des frais professionnels ;
- Salariés locataires : respect des lois en vigueur ;
- Assurance habitation pour le télétravail ;
- Indemnisation des frais liés au télétravail ;
- Moyens matériels mis à dispositions par l'employeur ;
- Accident du travail ;
- Bilan régulier ;

Nous le savons le sujet est vaste, il aura un impact sur notre vie de travail, notre vie privée, l'environnement et les transports.

**L'équipe SUD :** Johnny Tacheron : PACIFICA ; Frédéric Hay : Saintes Rvx ; Stéphane E Silva : Recouvrement ; Thierry Delaunay : Immeubles ; Laure Seguineau : Gémocac ; Marie-Christine Marc : Saujon ; Mohammed Mellouki : Risques ; Barbara Bon : Etaules ; Maxime Quehen : Saintes Rvx

**BULLETIN D'ADHESION : ADHERER, C'EST FAIRE ENTENDRE SA VOIX ! Prenez soin de vous et de votre entourage**

Nom Prénom :

N° d'agent :

Agence/Service :

Tél PERSO :

Mail PERSO :

Date et Signature

A retourner : SYNDICAT SUD CMDS - 14 rue Louis Tardy 17 140 LAGORD ou mail : [contact@sudcam-cmds.org](mailto:contact@sudcam-cmds.org)

Mail : [contact@sudcam-cmds.org](mailto:contact@sudcam-cmds.org)

Site : [www.sudcam-cmds.org](http://www.sudcam-cmds.org)

Tél : 06.20.000.665

