Revendications CGT :
Télétravail et droit à la déconnexion
23 juillet 2020

DEFINITION DU TELETRAVAIL

L'article L. 1222-9 du Code du travail définit le télétravail. Il s'agit d'une forme d'organisation qui permet au salarié d'exécuter à distance des tâches rigoureusement identiques à celles qu'il aurait accomplies dans les locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans ce cas, il perçoit une rémunération inchangée et jouit des mêmes droits et avantages. Le télétravail résulte d'un accord volontaire entre l'employeur et le salarié.

Ainsi, le refus de télétravailler exprimé par un salarié ne peut constituer un motif valable de rupture du contrat de travail.

CADRE DE DÉPLOIEMENT ET OBJECTIFS DE MISE EN PLACE

Les télétravailleurs ou télétravailleuses se disent satisfaits de cette forme de travail pouvant améliorer leur qualité de vie (notamment le gain en temps de transport, la souplesse de gestion de leur journée de travail à domicile, la possibilité de mieux travailler due notamment aux meilleures conditions de travail depuis son domicile).

• Objectifs d'amélioration des conditions de travail, de limitation des déplacements, d'objectifs environnementaux, d'insertion de travailleurs en situation de handicap, etc.

• La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée va de pair avec une plus grande souplesse des organisations.

LE TELETRAVAIL NE PEUT SE REDUIRE A UN OUTIL MANAGERIAL

ÉLIGIBILITE ET RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TÉLÉTRAVAILLEUR

• Inscription obligatoire de la qualité de télétravailleur dans le RUP (Registre unique du personnel), conformément à ce que prévoit l'ANI de 2005 (article 11).

• Accès aux droits accordés aux télétravailleurs non discriminant (c'est le poste qui doit être éligible au télétravail et non le salarié).

• Présomption d'accident de travail en cas d'accident, conformément à ce que prévoit la loi.

• Prise en compte des risques associés à l'exercice du télétravail dans le DUER (Document unique d'évaluation des risques).

• Bilan détaillé transmis au CSE chaque année.

• Encadrer les avenants au contrat de travail.

• Ne peuvent être concernés par le télétravail :

- les stagiaires et apprentis, car leur protection nécessite leur encadrement par une communauté de travail.
- Les salariés en arrêt maladie et en congés.

Sont éligibles au télétravail les salariés de l'UES JCDecaux à l'exclusion des agents de terrain ou de production (exemple Maurepas assemblage, atelier DOA Plaisir et Saint Priest).

Le télétravail revêt un caractère volontaire et l'initiative de sa demande appartient exclusivement au salarié.

Le volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle avec le manager et un principe de double réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié

Pour favoriser la présence dans la communauté de travail nécessaire à l'appréhension et l'apprentissage du monde du travail, sont exclus de la possibilité d'opter pour le télétravail les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, ainsi que les stagiaires.

Pour application du droit en matière d'accident de travail ou de trajet, les jours de travail au domicile, le domicile du salarié est considéré comme son lieu de travail. En cas d'accident survenant, dans le cadre du travail au domicile, le salarié informe son responsable hiérarchique. L'entreprise présumera du cadre professionnel des accidents survenant à l'occasion du travail au domicile et établira en conséquence une déclaration d'accident de travail.

LIEUX ET CONDITIONS D'EXERCICE DES DIFFÉRENTES FORMES DE TÉLÉTRAVAIL

• Maintien du poste de travail pour le télétravailleur dans l'entreprise.

• Avenant au contrat de travail s'appuyant sur un accord collectif et sur l'ANI de 2005, prévoyant :

- les jours ou demi-journées travaillées ;
- les périodes où le salarié doit être joignable (inférieures à son temps de travail) ;
- le matériel mis à disposition ;
- les conditions de réversibilité.

• Définition claire, formalisée par écrit, des lieux d'exercice professionnel et d'éventuels déplacements ou situation de mobilité susceptible d'intervenir :

- domicile ;
- salle ou espace de travail d'autres établissements de l'entreprise ;
- lieux tiers : locaux prescripteurs, clients ;
- hôtel, déplacement.

• L'encadrement et la limitation du nombre de jours/semaine en télétravail formalisé par écrit.

• L'inscription du télétravail par l'entreprise dans le contrat avec le client pour que les consultants puissent en bénéficier.

• La souplesse pour les salariés, avec la possibilité d'avoir des jours de télétravail ponctuels à leur demande.

Afin de maintenir le lien social avec la communauté de travail, l'activité exercée en télétravail ne pourra excéder 2 journées complètes fixées par semaine travaillée.

Organisée collectivement au sein de l'équipe, l'activité en télétravail intègre l'élaboration d'un planning prévisionnel avec les salariés concernés.

Ce planning indique la répartition des jours de présence en entreprise et des jours de télétravail, étant précisé que celle-ci n'a pas de valeur contractuelle et qu'elle pourra être modifiée à la demande du manager et/ou du salarié, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Les salariés en télétravail continuent à conserver leur position de travail dans les locaux de l'entreprise

PÉRIMETRE CONCERNÉ

• Définition claire et objective du périmètre (établissement, métiers, types de contrat…) concerné afin d'éviter tout arbitraire dans la mise en œuvre du télétravail (qui doit être basé sur le volontariat et la réversibilité). Tout refus opposé au salarié doit être motivé et doit pouvoir faire l'objet d'un recours.

Sont éligibles au travail au domicile :

- *les métiers dont les missions peuvent être réalisées au domicile,*
- *les métiers pour lesquels les technologies permettent la pratique du travail au domicile*

Il est nécessaire d'exclure l'arbitraire managérial concernant l'attribution ou pas de la qualité de télétravailleur, et donc avoir des règles communes et des définitions négociées avec les syndicats.

TELETRAVAIL OCCASIONNEL

L'éligibilité au télétravail occasionnel dépend de la nature de l'emploi exercé et des activités réalisées habituellement par le salarié au sein des locaux de l'employeur.

Le télétravail occasionnel permet de garantir la continuité de l'activité, dans des conditions particulières (incapacité pour le salarié de se rendre sur son lieu de travail, existence d'un risque sanitaire, déménagement de l'entreprise…).

Il se distingue ainsi du télétravail régulier qui organise structurellement la relation de travail, à titre permanent ou selon un rythme préalablement défini.

Le télétravail occasionnel ouvre les mêmes droits que le télétravail régulier concernant la prise en charge des équipements de travail et des frais liés au télétravail.

FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

• Le droit au télétravail pour les personnes en situation de handicap et les aidants familiaux.

• L'embauche directe de personnes en situation de handicap pouvant occuper un poste sans attendre l'ancienneté requise.

• Le maintien dans l'emploi de personnes victimes de handicap par adaptation de leur poste au télétravail avec reconversion professionnelle si nécessaire.

UTILISER LE TÉLÉTRAVAIL POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

• Droit au télétravail pour les femmes enceintes dès que la situation est annoncée à l'employeur pour :

- permettre l'exercice professionnel dans un cadre moins bruyant et moins stressant.
- Limiter les déplacements dans le cadre professionnel ou pour se rendre au travail

Le recours au télétravail occasionnel peut être justifié par l'état de santé du ou de la salariée, dans le but de favoriser le maintien ou la reprise de l'activité professionnelle.

Sont notamment visées les situations suivantes :

- *temps partiel thérapeutique après avis du médecin du travail ;*
- *état de grossesse à compter du(x)ème mois et jusqu'au congé de maternité ;*
- *situation personnelle exceptionnelle et temporaire nécessitant impérativement l'organisation du travail sous forme de télétravail.*

MODALITÉS D'ENTRÉE ET DE SORTIE ET FORMATION AU TÉLÉTRAVAIL

• Volontariat et réversibilité,

• initiative de la demande par le salarié,

• formation à la prise de poste,

• formation à la tenue du poste,

• formation des managers,

• reconnaissance professionnelle, garantie de non-discrimination.

PRISE EN CHARGE DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES FRAIS SUPPLÉMENTAIRES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

• Prise en charge des éventuels suppléments de prime d'assurance,

• forfait de 2,50€ par jour de télétravail (*extrait site URSSAF : en ce qui concerne l'allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail, celle-ci est réputée utilisée conformément à son objet et 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 est variable en fonction du nombre de jours télétravaillés : ainsi, elle est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 20 € par mois lorsque le salarié effectue deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours …*)

• prise en charge de l'éventuelle mise en conformité des installations électriques,

• prise en charge de l'aménagement du poste de travail.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONDITION D'EXERCICE PROFESSIONNEL

• Adapter les organisations du travail à l'humain en utilisant les possibilités de communication asynchrone des outils numériques. C'est-à-dire intégrer les possibilités de réponses en temps différés dans la conception de l'organisation de l'activité,

• plage de disponibilité inférieure au temps de travail effectif et définie avec l'accord du salarié.

• « délai raisonnable » pour être joignable (pas moins de 30 mn),

• plage d'indisponibilité avec un droit à la déconnexion pendant le temps de travail de façon à pouvoir se concentrer et travailler sans être interrompu,

• formation des managers de proximité,

CHARGE ET TEMPS DE TRAVAIL, SANTÉ AU TRAVAIL

• Décompte du temps de travail par le salarié, suivi par le CSE.

• Paiement et/ou récupération de toutes les heures supplémentaires effectuées.

• Évaluation de la charge de travail.

• Pas de télétravail le soir, la nuit ou le week-end sans encadrement ni contrepartie.

• Pas de télétravail durant les arrêts maladie ou les congés.

• Encadrement du forfait jours et mise en conformité avec la législation européenne.

• Droit pour le télétravailleur de demander une visite de l'Instance Représentative du Personnel existante et/ou de l'inspection du travail.

DROIT A LA DÉCONNEXION ET ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

• Encadrement des conditions d'utilisation des outils professionnels de communication (smartphone, ordinateur connecté, etc.) mis à disposition par l'employeur, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail.

• Évaluation statistique et anonymisée des temps de connexion individuelle et par service.

• Mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles (mails, messages vocaux, SMS, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc.) en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement et au moins équivalentes aux temps de repos.

• Plages horaires durant lesquelles le télétravailleur peut être sollicité encadrées par accord collectif et définies clairement dans l'avenant télétravail. Ces plages horaires ne peuvent être supérieures au temps de travail du télétravailleur. Dans le cas contraire, cela reviendrait à mettre en place une forme d'astreinte.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE AU TRAVAIL

Les données personnelles, définies comme toutes données relatives à une personne identifiée, englobent les données produites dans le cadre de l'activité professionnelle. Ceci implique d'obtenir l'encadrement strict des conditions de mise en place d'un dispositif de contrôle de l'activité du

télétravailleur en prévenant toute pratique intrusive et en encadrant toute forme de traitement de ces données. Pour cela :

- la collecte doit être en adéquation avec la finalité de traitement et proportionnelle au but poursuivi.
- Toute collecte et utilisation de données doivent être signalées à la CNIL et au CSE, de même que la mise en place de moyens de surveillance des salariés.
- Le caractère licite du traitement des données par rapport à la finalité poursuivie.
- La durée de conservation de ces données doit être limitée au but poursuivi.
- La sécurité de traitement des données et leur non communication à des tiers non autorisés.
- Le respect des droits des personnes (droit d'information, droit d'opposition, droit d'accès, droit de rectification, droit d'oubli).

Par ailleurs, les sollicitations du salarié doivent se faire exclusivement via les téléphones et messageries professionnelles.

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS, DROIT SYNDICAL

• Conformément à la loi, égalité de traitement entre télétravailleurs et les autres salariés :

- accès à la formation, déroulement de carrière, prestations sociales et culturelles, etc.
- accès aux informations syndicales (ce qui nécessite un droit d'utilisation des messageries professionnelles des télétravailleurs par les organisations syndicales) et conditions d'exercice du droit syndical.

• Pas d'utilisation du télétravail pour s'opposer à un mouvement social.

• Mise en place d'une commission de suivi du télétravail avec l'Instance Représentative du Personnel existante.

• Information régulière des IRP sur les conditions de déploiement du télétravail.