



## Quelques règles générales :

Article L. 1222-9 du Code du travail pose les principes généraux du télétravail qui se définit : « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

## Il est prévu que :

- L'employeur.euse est soumis.e à ses obligations de droit commun (bonne foi, ...)
- Le.la télétravailleur.euse a les mêmes droits que le.la salarié.e qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.
- 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.

## • QUELLE PRISE EN CHARGE ?

Au titre de ses obligations générales, le salarié en télétravail reçoit la même rémunération qu'en cas de travail dans les locaux de l'entreprise.

**ATTENTION** : Depuis les fameuses Ordonnances Macron de septembre 2017 les obligations de l'employeur.euse ont été diminuées au détriment des télétravailleurs.euses :

- l'employeur.euse n'a plus à prendre en charge les frais découlant de la mise en place du télétravail (ex : le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance, le chauffage,..).

**Soulignons que ce cadeau aux patrons provient de notre Président actuel qui appelle aujourd'hui à des efforts de solidarité de la part des travailleurs.euses !**

Même si cette prise en charge qui pèse sur le.la travailleur.euse, a disparu des obligations de l'employeur.euse dans le cadre strictement légal, elle peut faire l'objet d'une revendication collective !



**N'hésitez pas à prendre contact avec le syndicat !**

## • QUEL CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR.EUSE ?

En temps normal, la mise en place du télétravail doit faire l'objet d'un accord, soit collectif avec l'avis du CSE soit individuel, au préalable pour déterminer (entre autre) :

- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le.la salarié.e en télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail.

Néanmoins, l'article L1222-11 du Code du travail prévoit, qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail puisse commencer sans cet accord.

Le passage au télétravail dans le cadre du Covid 19 s'inscrit dans ce dispositif.

Toutefois, ce la ne signifie pas que vous êtes à disposition permanente de l'employeur.euse !

**NOUS VOUS INVITONS, SI CELA N'A PAS ÉTÉ FAIT SPONTANÉMENT PAR VOTRE EMPLOYEUR.EUSE, À CLARIFIER LES POINTS IMPORTANT PAR ÉCRIT** (notamment les modalités de contrôle et de régulation du travail et les plages horaires où vous devez être disponible).

Attention la détermination des plages horaires est importante en cas d'accident qui pourrait être considéré ou non comme un accident du travail.

• **ET SI L'EMPLOYEUR.EUSE REFUSE LE TELETRAVAIL :**

Nous savons que **plusieurs entreprises refusent de placer leurs salarié.e.s en télétravail**, malgré les recommandations du gouvernement.

En temps normal, l'employeur.euse peut refuser le passage en télétravail à une salarié.e qui occupe un poste éligible à cette organisation, mais il doit le justifier.

Aujourd'hui, nous sommes dans une **situation exceptionnelle** où le gouvernement annonce régulièrement : « Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent » (communiqué du ministère du travail, 15 mars 2020)

En cas de blocage par votre employeur.euse, nous vous invitons à le mettre en demeure par écrit de procéder à la mise en place du télétravail en rappelant sa nécessité (respect du confinement, diminution des contaminations dans les transport en commun ou au bureau)..

**N'hésitez pas à prendre contact avec le syndicat !**

• **LE TELETRAVAIL ET LA GARDE D'ENFANT : UNE NOUVELLE DISCIPLINE OLYMPIQUE !**

Cette situation n'est pas prévue par la loi. Elle découle du dispositif spécial pour le Covid19 qui incite les employeur à pratiquer le télétravail alors que les crèches, écoles, collèges et lycées sont fermés.

Aucun aménagement du temps de travail n'est prévu par les textes ou le gouvernement. Celui-ci appelle les travailleurs.euses à se concentrer sur les tâches essentielles (interprétons cela comme du service minimum).

**ATTENTION** : dans les familles un des deux conjoints peut être placé en garde d'enfant, indemnisé par la Sécurité Sociale (voir notre fiche tutoriel « Garde d'enfant »!). Ceci n'est pas compatible avec le télétravail. Dans ce cas vous n'êtes pas tenu.e de répondre aux sollicitations professionnelles de l'employeur.euse.

**Si vous êtes dépassé.e.s, si votre employeur.euse vous demande beaucoup et ne prend pas en compte votre situation familiale, ne restez pas isolé.e.s. !**

**N'hésitez pas à prendre contact avec le syndicat !**

