

Loi travail 2

Le Télétravail sous ordonnance

Les ordonnances visant à « réformer » le Code du travail contiennent une multitude de modalités qui feront régresser les droits de tous les salariés, y compris ceux des entreprises des IEG.

Ce n'est pas une vue de l'esprit : les lire suffit à le comprendre.

Pour exemple, la réglementation relative au télétravail est modifiée par l'ordonnance 3.

Celle-ci, **relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**, en son chapitre 1 (titre III) précise « Favoriser le recours au télétravail ».

Le Code du travail, en son article L.1222-9, définit cette forme d'organisation du travail de manière encore très évasive. Néanmoins, certaines modalités étaient venues commencer de la sécuriser.

OBSERVONS CERTAINS CHANGEMENTS

■ Le premier alinéa de l'article L. 1222-9 préciserait dorénavant que le cadre fixant les modalités serait « *un accord collectif ou à défaut, une charte élaborée par l'employeur* ».

Il n'y est plus question de « *contrat de travail ou d'avenant* ».

Il précise qu'en cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci **peut** être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.



Ce verbe vient confirmer qu'en dehors de cette exception, les modalités peuvent être imposées par l'employeur.

Les modalités de contrôle du temps de travail, la régulation de la charge de travail et même les plages horaires durant lesquelles l'employeur pourra contacter le salarié **pourront aussi être définies par une charte unilatérale.**

Loi travail 2

Le Télétravail sous ordonnance

■ Fin de l'obligation pour l'employeur de rembourser les coûts induits par le télétravail.

Vous ne rêvez pas ! Le 1^{er} alinéa de l'article L.1222-10 disparaît tout bonnement !! « 1 ° **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 ce même article L. 1222-10, le dernier alinéa est supprimé, ce qui confirme l'intérêt (pour l'employeur) de la charte unilatérale évoquée ci-dessus :

« 5 ° *De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.* »

■ L'ordonnance précise que l'article L. 411-1 du code de la Sécurité sociale s'appliquera !

Selon ce Code : « *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.* »

Comment pourrait-il en être autrement ?

Est-ce un scoop ou un moyen de nous faire avaler le reste de la pilule ?

FAVORISER LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL ?

À quel prix pour les salariés ?

Cet alinéa, inséré dans l'article L.1222-9 est un leurre :

« *Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.* », ces éléments exposés ci-dessus le confirment.

Rapprochez-vous de vos représentants FO, découvrez les nombreux aspects dévastateurs de ces ordonnances.

Avec FO Énergie et Mines, de toutes vos forces, défendez VOS droits !

AGIR, NE PAS SUBIR !