



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TÉLÉTRAVAIL ET CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES



A compter de lundi 16 mars, la direction décrète le **Télétravail** comme étant la règle France Télévisions, une mesure exceptionnelle, dans le cadre d'une situation exceptionnelle due à l'épidémie de Coronavirus qui sévit actuellement.

▪ L'employeur peut-il m'imposer de télétravailler ?

Normalement, non puisque le télétravail repose sur la base du volontariat.

Mais dans certaines circonstances exceptionnelles (Art. L1222-11 du code du travail), l'employeur peut imposer de télétravailler. : Notamment en cas d'épidémie ou en cas de force majeure, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

▪ Le télétravail est-il de droit pour le salarié ?

Non, il faut un accord de l'entreprise. Si votre poste n'est pas éligible au télétravail, France Télévisions pourra donc vous refuser cet aménagement. Tous les postes ne sont donc pas « télétravaillables ». Par ailleurs, une présence physique minimale des salariés peut être nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise ou du service.

▪ Qu'est-ce que le télétravail ?

Il s'agit de toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectuée par un salarié hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le télétravailleur est, quant à lui, défini comme tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail (L.1222-9 du Code du travail).

▪ Le temps de travail

Au même titre que les autres salariés, **les télétravailleurs sont soumis à la législation relative à la durée du travail ainsi qu'aux accords collectifs et règles applicables à l'entreprise. Ils sont donc soumis aux durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire.**

Pour les salariés en forfait jours, exclus de tout décompte horaire, des durées maximales de travail et des règles relatives aux heures supplémentaires, l'employeur doit veiller à ce que soient respectées les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Le contrôle du temps de travail étant plus complexe lorsque le salarié n'est pas dans les murs de l'entreprise, l'employeur doit mettre en place des modalités de contrôle du temps

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

de travail adaptées et ce, que le décompte du temps de travail s'effectue en heures ou en jours.

La charge de travail d'un télétravailleur doit être équivalente à celle d'un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise.

▪ L'équipement du télétravailleur

L'employeur doit s'assurer de la conformité du domicile du salarié à l'exercice du télétravail (installations électriques notamment) et peut, à ce titre, lui demander de lui fournir une attestation sur l'honneur de conformité (dans ce cas, l'employeur lui remet un récapitulatif de tout ce qui est attendu en termes de sécurité), ou bien un certificat de conformité électrique, ou encore faire intervenir un expert au domicile du salarié (s'il est d'accord).

De son côté, le salarié doit prendre soin des équipements confiés et avertir immédiatement l'entreprise de toute panne ou dysfonctionnement.

▪ L'utilisation du matériel et les restrictions

L'employeur doit informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions (art. L.1222-10 du Code du travail). A ce titre, il peut donc prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié à des fins professionnelles. Il peut par exemple interdire au salarié d'utiliser son matériel personnel, ou d'utiliser des fichiers personnels sur ordinateur portable fourni. Le plus souvent, ces informations font l'objet d'une charte informatique. Dans tous les cas, le salarié doit s'y conformer.

▪ Où peut-on télétravailler ?

Si le plus souvent, le télétravail est pratiqué chez soi, rien n'empêche de télétravailler ailleurs, tant que le travail est exécuté en dehors des locaux de l'entreprise (résidence secondaire, espace collectif tel qu'un télécentre par exemple, etc.).

▪ Mon employeur peut-il m'imposer une visite de mon domicile ?

Non. Si l'employeur peut, tout comme les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes, organiser des visites à votre domicile, cela ne peut se faire qu'avec votre accord préalable.

▪ En télétravail, puis-je organiser mon temps comme je l'entends ?

Non, en télétravail vous n'êtes pas totalement libre de votre temps de travail. Même à domicile, vous devez respecter la réglementation sur le temps de travail, c'est-à-dire les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, l'amplitude de travail journalière, les temps de repos, etc.

▪ Ai-je droit à des heures supplémentaires ?

Oui. Vous bénéficierez du paiement de vos heures supplémentaires dans les mêmes conditions que si vous les aviez réalisées dans les locaux de l'entreprise. **Attention, ces heures doivent avoir été effectuées à la demande de l'employeur, à défaut, elles pourraient ne pas vous être payées !**

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

▪ Et en cas d'accident du travail ?

Dès lors que l'accident est survenu sur le lieu où vous télétravaillez et pendant vos plages horaires de travail, l'accident est présumé être un accident du travail. Ainsi, vous n'aurez pas à prouver le lien de causalité entre l'accident et le travail qui vous a été confié. C'est à l'employeur de prouver que l'accident a été causé par une cause étrangère au travail. Vous devez néanmoins, dans un délai de 48h, déclarer l'accident à votre employeur par lettre recommandée.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, définissez par écrit vos plages horaires de travail, et identifiez clairement votre lieu de travail !

▪ En télétravail, puis-je bénéficier de titres restaurants ?

En application du principe d'égalité de traitement, **les télétravailleurs doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.**

D'autres arguments militent en faveur de l'octroi de titres restaurants aux télétravailleurs : Tout d'abord, aucun texte ne les exclut expressément et l'unique condition posée par le Code du travail pour bénéficier de cet avantage est que le repas « *soit compris dans son horaire de travail journalier* », sans exiger que le travail soit effectué dans les locaux de l'entreprise. Ensuite, la position de l'Urssaf y est favorable.

Paris, le 13 mars 2020

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR

Nos Délégués syndicaux centraux

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : 01 56 22 88 21