

**Réunion
d'information -
Négociation
Télétravail**

Ordre du jour

1. Avant propos
2. Les règles envisagées par la Direction
3. Signer ou pas ?
4. Discussion

Avant-propos

Avant-propos

La direction nous a présenté des pistes de règles pour revenir à un fonctionnement normal.

Elles ne sont pas définitives.

Nous les partageons ici car :

- Les négociations syndicales sont des négociations **collectives**.
- Les règles sont suffisamment avancées et détaillées pour ouvrir le débat.

Les règles envisagées par la
direction

Types de contrat de télétravail

Trois types de télétravail sont proposés. Ils correspondent à l'existant :

- Télétravail régulier
- Télétravail ponctuel
- Télétravail exceptionnel (type pandémie)

Notre avis

- Pas de désaccord sur la formule. Globalement identique à l'actuel.

Éligibilité

Les critères d'éligibilité au télétravail

- Avoir fait 20 jours de présentiel avant de postuler
- Avoir un métier télétravaillable
- Être capable d'autonomie dans son travail
- Disposer d'un environnement de travail approprié (Internet stable, etc.)

Notre avis

- Il faut définir “autonomie” et “approprié” pour éviter l'arbitraire.
- C'est à l'employeur de fournir les moyens de travail et non pas aux salarié·es de démontrer l'existence de son environnement approprié.

Indemnité

Que propose la direction :

- 10€ mois
- Versus 5 à 10€ en fonction du nombre de jours dans la charte actuelle.
- Donc pas d'augmentation.

Notre avis / nos propositions

Augmentation de l'indemnité mensuelle et participation aux frais d'installation (chaise, écran...)

Indemnité mensuelle = frais courant (eau, électricité, utilisation du matériel personnel). != des frais d'installation d'installation.

Le flexoffice permet à terme d'économiser sur l'immobilier

Lieu du télétravail

Précision de la direction

- Le télétravail doit être effectué au domicile principal du salarié.

Notre avis

- Pas de remarque particulière

Suspension du télétravail

Smile peut suspendre le télétravail et demander un retour sur site sous un certain délai :

- Pour la journée, en prévenant ½ journée avant (ex: demande client urgent)
- Temporairement
 - sous 2 jours ouvré si contexte non prévisible et anticipable
 - sous 1 semaine si contexte connu et prévisible

Notre avis

- Il faut définir “urgent”
- Il faut définir “temporairement”
- Le délai de prévenance d’1/2j doit être amené à 24h
- Attention à l’instrumentalisation pour punir certains salariés

Réversibilité fin du télétravail

Selon la direction :

- Si le salarié demande la fin : délai de prévenance de 2j
- Si Smile demande la fin : délai de prévenance de 2 semaines.

Notre avis

- On attend le texte définitif pour se prononcer.

Télétravail encadré par le manager

- Ces jours fixés à l'avenant pourront évoluer en fonction des contextes de projet.
- Les managers seraient chargés de ces arbitrages.

Notre avis

- Il faut une commission de suivi pour contrôler les refus abusifs et discriminations

Nombre de jours de télétravail

- 2 à 3 jours par semaine
- Un 4ème jour pourra être négocié dans certains cas exceptionnels
- Des demandes pour des raisons de santé pourront être étudié

Notre avis

- Nous somme en accord avec la proposition de la DG (pour une fois...



Signer ou pas ?



Régime juridique applicable

Le contexte juridique est complexe, avec notamment des Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI)

L'ANI 2020 est très peu contraignant

- Surtout des préconisations
- Renvoi systématique au dialogue social d'entreprise



**QUATRE TEXTES CONSTITUENT AUJOURD'HUI
LE CADRE JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL**

L'accord national interprofessionnel
(ANI) du 19 /07 / 2005

La loi « Warsmann » du 22 mars 2012

L'ordonnance « Macron » n° 2017-
1387, du 22 septembre 2017



Articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du Travail

ANI du 26 novembre 2020

Charte et accord quelle différence ?

Deux façon de mettre en place le télétravail :

- Charte : l'employeur décide seul
- Accord : signé entre les syndicats et l'entreprise

Un accord d'entreprise a plus de poids qu'une charte unilatérale

En cas d'accord, l'employeur peut déroger à des règles plus favorables de l'ANI.

ACCORD



Le Code du travail s'applique partout et toujours (art. L. 1222-9 à L. 1222-11)

Le Code du travail s'applique partout et toujours (art. L. 1222-9 à L. 1222-11)

Accord d'entreprise sur le Télétravail

Les clauses de cet accord s'appliquent...

Même si elles sont moins favorables que l'accord de branche

Même si elles sont moins favorables que les ANI de 2005 et 2020

Sujets non prévus par l'accord d'entreprise

Application des clauses de l'accord de branche...

même si elles sont moins favorables que les 2 ANI

A défaut, application des ANI de 2005 et 2020

CHARTE



Le Code du travail s'applique partout et toujours (art. L. 1222-9 à L. 1222-11)

1) Charte sur le Télétravail

Les clauses de la charte s'appliquent si elles sont plus favorables que les ANI de 2005 et 2020

Application des clauses des ANI de 2005 & 2020

2) Pas de Charte

Accord de branche sur le Télétravail

Application de l'accord de branche, même s'il est moins favorable que les ANI

Pas d'accord de branche sur le Télétravail



Et concrètement ?

Important sur la question des frais.

Au sens de l'ANI 2005 : c'est à l'employeur d'assurer les frais. C'est aussi un principe du Code du travail

Mais attention : selon l'ANI 2020, l'employeur doit avoir approuvé ces dépenses.

En cas de signature de l'accord, la question est tranchée. Il sera juridiquement considéré que l'entreprise couvre les frais avec 10€. Or nous ne pensons pas que 120€ par ans couvrent tous les frais d'utilisation et utilisation.

On envisage ces lignes rouges pour signer ou pas

- Une meilleure compensation financière
 - Augmentation de la compensation
 - Ou maintien de la compensation et accès à un catalogue de matériel
- Commission de suivi
 - Pour un contrôle régulier et concret du télétravail chez Smile
- Déroger au code du travail
 - Pas besoin de déroger au code du travail pour se mettre d'accord et signer un accord

Qu'en pensez-vous ?