



Pour la CFE-CGC, le Télétravail n'est pas un gadget individuel, il impacte le collectif de travail !

PP40 05/12/2017

CFE-CGC

59 rue du Rocher

75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

Pour la CFE-CGC, il est primordial de mettre en œuvre le télétravail par accord collectif d'entreprise car il a une incidence forte sur la vie professionnelle des individus et l'efficacité du collectif de travail.

Un tel cadre permet de garantir la prise en compte des droits et intérêts des salariés :

La mise en œuvre du télétravail doit être réfléchie en amont, du fait des conséquences individuelles et collectives qui découlent de cette nouvelle organisation du travail.

En tout état de cause, pour la CFE-CGC, la gestion du télétravail doit se faire au travers de règles transparentes et collectives qui, en l'absence d'accord collectif, trouvent leur place dans une charte.

Le 28 novembre, un projet de loi a été adopté en 1^{ère} lecture à l'assemblée nationale, supprimant l'obligation pour l'employeur de prévoir dans un cadre collectif (un accord ou à défaut une charte), les règles de mise en place du télétravail lorsqu'il est effectué de manière régulière.

Le recours au gré à gré de manière généralisée, et non plus circonscrit à un télétravail occasionnel, comporte trop de risques d'atteintes aux droits des salariés concernés (discrimination, inégalités de traitement, non-respect des droits à la santé et au repos, du droit à la déconnexion, etc.).

C'est d'ailleurs ce qu'avaient écrit l'ensemble des partenaires sociaux dans leurs conclusions suite à la concertation sur le sujet :

Les employeurs et salariés dont le télétravail repose « sur un accord de gré à gré avec le manager, ne faisant l'objet (...) d'aucun document collectif de référence (accord collectif, charte...), (...) peuvent alors potentiellement être exposés à des risques juridiques et/ou sociaux. Par ailleurs, la juxtaposition d'arrangements et pratiques informelles peuvent conduire à des difficultés d'ordre organisationnel et de perception d'iniquité au sein de la communauté de travail. »

La CFE-CGC regrette ce projet d'évolution de la législation. Elle œuvrera à ce que le télétravail soit négocié dans les entreprises car il en va de la qualité du travail et de la compétitivité de nos entreprises.

<http://www.cfecgc.org/actualite/emploi/pour-la-cfe-cgc-le-teletravail-n-rsquo-est-pas-un-gadget-individuel-il-impacte-le-collectif-de-travail/>

Pierre Jan
Relations Presse et
institutionnelles
01 55 30 12 92
06 32 05 69 02
pierre.jan@cfecgc.fr