

TÉLÉTRAVAIL : SURVEILLANCE, GARDE D'ENFANTS, ARRET MALADIE : QUE DIT LA LOI ?

Le télétravail s'ancre désormais dans nos habitudes. Il bouleverse les méthodes d'encadrement et d'évaluation des salarié-e-s, et le manque de cadrage suffisant conduit à la banalisation de certaines dérives.



L'employeur se doit d'informer ses salarié-e-s lors de la mise en place d'un dispositif de surveillance. La surveillance constante est interdite.



Télétravail et garde d'enfant sont incompatibles : cela génère perte d'efficacité, fatigue émotionnelle et RPS.



Utiliser des dispositifs de surveillance sans information préalable des salarié-e-s est interdit !

Un contrat de travail se définit par l'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le-la salarié-e. De ce fait, l'employeur est autorisé à contrôler les activités de ses salarié-e-s. Mais si cela se fait de façon manifestement abusive, avec une remise en question des droits et libertés, cela constitue, de fait, un écart avec la loi. La législation précise explicitement le cadre d'utilisation de ces dispositifs de surveillance :

- ▶ Ils doivent être proportionnés à l'objectif recherché. Il s'agit donc de contrôler l'activité et non de « flicker les salarié-e-s ». La surveillance constante est donc interdite.
- ▶ L'employeur se doit d'informer ses salarié-e-s lors de la mise en place de tels dispositifs dans le cadre de son obligation de loyauté. La Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL) et la réglementation issue du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD) encadrent de manière stricte ce sujet.

Les dispositifs de surveillance des e-mails, et de la navigation sur internet en sont les parfaits exemples.

Garde d'enfants en télétravail

La garde d'enfant, notamment en cas de maladie, était problématique bien avant l'arrivée de la COVID. Les 4 demi-journées rémunérées prévues dans l'accord de branche sont dans bien des cas insuffisantes.

Aujourd'hui la tentation de voir le télétravail comme une solution est grande pour jongler entre obligation professionnelle à domicile et garde d'enfant malade. D'autant qu'il n'existe aucun dispositif législatif cadrant la garde d'enfant en télétravail.

Pendant la crise sanitaire, les employeurs des IEG avaient proposé un dispositif en cas d'impossibilité de faire garder ses enfants (activité partielle, planning allégé, congés spéciaux). Dans ce contexte et malgré des conditions de travail dégradées, les directions ont formellement reconnu l'efficacité et la performance de tous et toutes leurs salarié-e-s. Pourtant, ils les ont purement et simplement supprimés, et la problématique de la garde des enfants malades fait son grand retour.

Pour ne pas contraindre les familles, et notamment les femmes, à cumuler travail et garde d'enfant malade, les dispositions mises en place pendant la crise sanitaire doivent être maintenues.

Télétravail pendant un arrêt maladie

Sur ce point, le code du travail est très clair : l'arrêt de travail, délivré par le médecin et transmis à l'employeur, suspend le contrat de travail. Il est donc illégal de fournir une prestation de travail à l'employeur, même à distance.

Cependant, l'employeur tente de contourner la loi, avec d'éventuels accords tacites entre le manager et le ou la salarié-e. Cela consiste à permettre au ou à la salarié-e malade ou immobilisé-e, de travailler à distance, hors cadre réglementaire et légal, sur l'ensemble de son temps de travail. L'arrêt de travail devient donc obsolète et non mis en œuvre comme prévu par la prescription du médecin l'ayant délivré. L'objectif d'un arrêt de travail est de se soigner et se reposer : pas de télétravailler !

Accidents de travail : le vide juridique !

Un dernier point, et non des moindres, qui n'est pas encore tranché par la jurisprudence en cas de télétravail : lorsque que l'on se rend sur son lieu de travail ou que l'on en revient ; il est admis, par exemple, que l'on puisse faire un détour raisonnable pour déposer ses enfants à l'école ou les récupérer ; en cas d'accident c'est un accident de trajet considéré comme tel.

Mais qu'en est-il avec le télétravail : peut-on, en partant de chez soi, et en se rendant sur son lieu de travail, c'est-à-dire ... chez soi, déposer ses enfants à l'école ?

Le principe de précaution doit être appliqué avec la plus grande rigueur ! Il faut être très attentif en pareil cas aux horaires de travail de référence.

Un cadrage plus clair du télétravail est fondamental pour l'équilibre de votre vie personnelle et professionnelle, que ce soit en télétravail ou sur site, et plus largement dans toutes vos activités professionnelles.

Si vous rencontrez des difficultés pour faire respecter vos droits ou que vous subissez des pressions, alertez votre représentant-e Ufict-CGT !



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



Ingénieurs, Cadres, Techniciens
IMPLIQUÉS, CONCERNÉS, TOUS ENGAGÉS