

Le Télétravail Un éclairage Défendons nos droits



[L'accord du télétravail mai 2013](#)

[Ce que dit la boîte](#)

Il nous a été rapporté que, dans de nombreuses équipes, lorsqu'un salarié est absent lors d'un jour de travail sur site (que ce soit pour des congés, une ASA ou même un jour férié) il lui est demandé de revenir sur site un autre jour afin de bien être présent 2 jours au bureau dans la semaine. Ces 2 jours minimum de présence sur site seraient la règle absolue pour la Direction. Mais que dit l'accord de télétravail à ce niveau ?

Ainsi les parties conviennent que, sauf cas particulier individuel, exceptionnel et/ou temporaire, le télétravailleur doit être présent au moins deux jours par semaine au sein de l'équipe, dans le local habituel de travail permettant ainsi les rencontres avec les collègues et le manager.

Les 2 jours de présence sur site sont donc bien la règle, sauf cas exceptionnel. Notre lecture, confirmée par l'inspection du travail, est bien qu'un jour de congés (tant que le salarié ne pose pas systématiquement les jours de présence sur site) ou a fortiori les ASA et jours fériés sont par définition des cas exceptionnels et temporaires. De plus il n'est pas prévu dans l'accord que les salariés doivent renoncer à des jours de télétravail pour s'y conformer.

A noter que, par contre, l'accord indique un **délai de prévenance d'une semaine** pour les managers afin de modifier un jour de télétravail d'un salarié de leur équipe « en cas de besoin avéré » (article 5.2).

Certains responsables RH interrogés estiment qu'ils n'ont pas à statuer sur ce qui constitue un cas exceptionnel (qui alors ?), et que cela devait se gérer en bonne intelligence avec les managers. Force est de constater que ce n'est pas toujours le cas.

Nous ajoutons que, dans l'esprit, cette règle est là pour lutter contre l'isolement que peut générer le télétravail : en quoi cela aide-t-il de faire venir sur un site un salarié sur un jour où, généralement, la majorité de l'équipe est en télétravail ? Et cela va également à l'encontre de la RSE tant mis en avant par la direction

Nous constatons également une recrudescence d'équipe dont le régime de télétravail est modifié pour passer de 3 jours fixes à définir lors du dépôt de l'avenant de télétravail, à **un régime de télétravail en volume mensuel** (généralement 10 jours, réduisant au passage le nombre de jours de télétravail des salariés).

Or, à ce niveau, l'accord ne laisse que peu de place à l'interprétation :

Par exception, pour des salariés dont l'activité ne permet pas de définir a priori et de manière constante les jours de télétravail, l'avenant au contrat de travail ou le protocole d'accord prévoira un volume mensuel de jours télétravaillés dès lors que ce nombre est supérieur à trois en moyenne mensuelle prévisible. La définition précise des jours ou demi-journées télétravaillés est déterminée au fur et à mesure après échanges entre le salarié et son manager. L'accord du manager est alors formalisé par courriel.

Le télétravail en volume mensuel est une solution de repli et ne doit pas être proposé en première instance.

La CGT vous invite à défendre vos droits, garantis par l'accord de télétravail et reste à votre disposition pour vous y aider.