

LA RÉGRESSION *En Marche !*

casseurs de travailleurs

www.casem.fr



Leçon n°30

Rendre les télétravailleurs
corvéables à merci.

Aujourd'hui

Pour mettre en place le télétravail, il faut soit un accord d'entreprise, soit un avenant au contrat de travail du ou de la salarié-e. C'est ce qui garantit que les modalités du télétravail sont négociées, soit avec les syndicats, soit avec le ou la salarié-e individuellement. La loi oblige l'employeur à prévoir des modalités de décompte du temps de travail du ou de la salarié-e, de façon à rémunérer l'ensemble des heures effectuées et à garantir le respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. L'équipement (ordinateur, abonnement internet, équipement de bureau...) est à la charge de l'employeur. Les plages durant lesquelles le ou la salarié-e doit être joignable sont définies conjointement.

Demain

Les ordonnances prévoient que le télétravail peut être mis en place soit par accord d'entreprise, soit par une charte rédigée de façon unilatérale par l'employeur. Autrement dit, si les syndicats refusent de signer un accord, l'employeur peut définir les modalités du télétravail seul, plus besoin de se mettre d'accord avec les salarié-es concerné-es via un avenant au contrat de travail. Les obligations de l'employeur sont considérablement allégées :

- Il pourra se contenter de réguler la charge de travail. Autrement dit, plus d'obligation de décompter le temps de travail, et plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales !
- L'employeur n'est plus obligé de prendre en charge l'équipement (ordinateur, abonnement internet, équipement de bureau...)
- L'employeur peut définir seul les plages horaires durant lesquelles le ou la salarié-e doit être joignable