

Télétravail : quelle participation de l'entreprise pour les frais ?

Le télétravail obéit en tout point aux règles en vigueur du travail effectué dans les locaux de l'entreprise. Le lieu dans lequel il s'effectue constitue en quelque sorte une extension des locaux de l'entreprise au domicile du salarié. L'employeur met à disposition les outils et moyens informatiques nécessaires à son exécution dans les mêmes conditions de sécurité et de confidentialité que celles requises dans l'entreprise.

Le salarié pour sa part met à disposition une connexion internet et un aménagement de son espace de travail.

À ce titre, au cours de la négociation de l'accord télétravail datant d'octobre 2008, La CGT avait souhaité inclure une clause sur les modalités d'une participation aux frais engagés par le salarié sur justificatif. **Malheureusement, la direction a refusé d'en tenir compte prétextant qu'il s'agissait d'un « confort offert » au salarié.**



Et le Covid19 est arrivé !

Aujourd'hui le contexte a radicalement changé en raison de la crise du coronavirus. La CGT, mais également l'ensemble des OS d'Axway, souhaite amender cet accord en raison notamment de cette fameuse clause absente.

Le 15 mars dernier, devant les directives gouvernementales, Axway nous « imposait » le travail à distance pour une durée de 15 jours reconductibles. Aujourd'hui encore, l'accès des salariés aux locaux Axway reste compliqué même si un retour basé sur le volontariat se dessine.

Les dispositions des règles d'hygiène mises en œuvre par l'entreprise font l'unanimité auprès des salariés et parmi la quasi-totalité des élus du personnel. Il n'y a pas de débat là-dessus. Mais incidemment, le centre de décision s'est déplacé du salarié vers l'employeur : **Le salarié ne choisit plus de télétravailler, il doit télétravailler.** D'un point de vue strictement légal, cela donne lieu à une indemnisation.

Par ailleurs, se rajoute la notion de durée. Nous pouvons convenir qu'avec les quotas imposés de 5 jours par mois, les salariés pouvaient se satisfaire de conditions de travail minimales.

Mais déjà de nombreux employés ont fait part de conditions difficiles : espace restreint, siège non adapté et engendrant des mal de dos, éclairage insuffisant, etc. ; autant de problèmes qui concernent l'employeur puisque, rappelez-vous, il s'agit d'une extension de l'entreprise.

Certains d'entre-nous ont la chance d'avoir un espace de travail agréable et c'est tant mieux ; mais pour d'autres ce n'est certainement pas le cas et des dépenses ont dû être engagées.

On revient de loin !

Souvenez-vous, avant le spin-off de 2011, l'IT monitorait le volume internet de données qui était limité à 50 méga-octets par mois et par salarié. Axway, sous tutelle de Sopra, refusait d'ouvrir des négociations sur le télétravail qui existait comme solution de secours ultime et sans cadre réglementaire.

Tout cela découlait d'un héritage de pensée archaïque qui supposait qu'un salarié doit être surveillé pour être sûr qu'il ... travaille !

Pour une partie de la société française sceptique jusqu'à présent, la crise du coronavirus a le « mérite » de mettre en valeur le fait que le télétravail, ça marche ! Et que ce n'est pas un refuge pour les « fainéants ». Les dirigeants d'Axway ont été les premiers surpris de l'engagement des salariés alors qu'ils perdaient une partie de leur « contrôle » sur eux. Le « *Thank You Day* » est une formidable marque de cette reconnaissance.

Évolution des mentalités ?

Gageons que cette crise marquera durablement l'acceptation du télétravail et son usage pour les années à venir. C'est la raison pour laquelle nous sommes confiants quant à la volonté de la direction d'Axway d'engager rapidement de réelles négociations sur sa participation aux frais. ■

Bon à savoir : les frais engagés dans le cadre du télétravail ouvrent droit, à l'employeur comme à l'employé, à des réductions d'impôts : plus d'info sur [Urssaf](#).



L'employeur a-t-il le droit de traiter les données liées à la contamination du salarié par le Covid-19 ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Par exemple, pour éviter le risque de contamination, peut mettre en place les horaires décalés pour réguler le flux des salariés, le télétravail, etc.

Les salariés sont également tenus à une obligation de sécurité. Ainsi, ils doivent prendre soin de leur propre sécurité et de leur santé et, de celles des personnes concernées par leurs actes ou omissions au travail ([Code du travail](#), art. [L. 4122-1](#)).



Obligation de sécurité : règles à respecter dans les traitements des données liées à la santé du salarié

En temps normal, en cas d'arrêt maladie, les salariés ne donnent aucune précision sur leur état de santé ou la nature de la pathologie qui justifie leur absence. Le traitement des données relatives à l'état de santé est **en principe interdit**. Toutefois, **il existe des exceptions** dans le contexte du travail que la CNIL rappelle :

- la nécessité pour l'employeur de traiter ces données pour satisfaire à ses obligations en matière de droit du travail, de la Sécurité sociale et de la protection sociale : c'est le cas du traitement des signalements par les employés ;
- la nécessité, pour un professionnel de santé, de traiter ces données aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail, de l'appréciation (sanitaire) de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux etc.

Ainsi, en raison de la situation sanitaire que nous vivons actuellement, un salarié qui travaille en contact avec d'autres personnes doit informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination.

Pour répondre à son obligation de sécurité, l'employeur peut traiter des données strictement nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles, de formation ou par exemple mettre en place des actions de prévention.

Ainsi, afin d'adapter les conditions de travail des salariés, la CNIL indique que **l'employeur est légitime de rappeler aux salariés en contact avec d'autres personnes, leur obligation d'effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes**.

Pour la transmission de ces informations, l'employeur peut mettre en place un canal dédié et sécurisé.

Mais attention, il ne peut traiter que les éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspectée de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises. En cas de besoin, l'employeur peut communiquer aux professionnels de santé compétents les éléments nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée. ■

Le bore-out reconnu en appel comme du harcèlement moral.

Le bore-out fait son entrée dans l'arène juridique. Dans un arrêt rendu début juin, les magistrats de la cour d'appel de Paris ont estimé que **ce syndrome pouvait être considéré, dans l'affaire qu'ils examinaient, comme une forme de harcèlement moral et ont condamné l'entreprise à verser un montant important au salarié**. Le bore-out se caractérise généralement par un ennui permanent au travail. Il peut être causé par le manque d'activité ou la relégation du salarié à des tâches subalternes sans lien avec sa qualification. Sur une longue période, une telle situation peut conduire à des états pathologiques.

L'affaire sur laquelle vient de statuer la cour d'appel de Paris commence par un licenciement survenu en 2014. À l'époque, le plaignant était responsable des services généraux dans une enseigne spécialisée dans les parfums.

L'entreprise s'en sépare à la suite d'une série d'arrêts maladie dont les causes, selon le plaignant, sont à chercher dans le comportement de sa hiérarchie. Le salarié indique notamment avoir été victime d'une crise d'épilepsie alors qu'il conduisait sa voiture. Tandis qu'il devait prendre en charge des événements, il indique avoir été missionné pour configurer les équipements informatiques de son dirigeant ou s'occuper de sa centrale vapeur... Ses demandes de nouvelles missions sont restées lettre morte et il entre alors en dépression. Licencié à la suite de ses arrêts maladies, le salarié saisit le conseil de prud'hommes qui lui donne raison.



En appel, les magistrats parisiens ont reconnu que c'est « le manque d'activité et l'ennui » qui ont conduit à la dégradation de son état de santé. Plusieurs témoignages de salariés ont retenu l'attention des juges. Ce verdict marque la reconnaissance officielle de ce syndrome. Les magistrats ont en effet repris le terme de « bore-out » dans leur arrêt et considéré que ses conséquences pouvaient être considérées comme une forme de harcèlement moral. Ils ont condamné l'entreprise à verser 50 000 euros à son ancien salarié, reconnu officiellement comme invalide, il continue à rechercher un emploi, depuis maintenant six ans. ■

Le monde du travail en confinement : une enquête inédite

L'Ugict-CGT publie un rapport d'enquête qui offre un panorama complet et inédit sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement, et 60 propositions pour sortir durablement et rapidement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale.

Un changement de braquet s'impose pour réussir le déconfinement

L'Ugict-CGT publie une enquête inédite qui offre le seul panorama complet sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement :

- **34000** réponses de tous statuts et secteurs professionnels dont une majorité de non syndiqué·es, recueillies en ligne entre le 8 et le 24 avril.
- **100** questions pour appréhender l'ensemble des situations, télétravail, travail en présentiel ou arrêt d'activité.
- Un angle spécifique aux salarié·es en responsabilité pour recueillir la vision de l'encadrement.
- Une enquête construite et analysée avec les statisticien·nes professionnel·le.s de la Dares et de la Drees du syndicat CGT des ministères sociaux pour garantir une démarche scientifique rigoureuse.

Cette enquête fait ressortir :

- **La diversité du vécu des salarié·es en fonction de leur catégorie :** le travail sur site concerne majoritairement les ouvriers/employés (61 %) tandis que 70 % télétravailleur·ses sont cadres et professions intermédiaires.
- **Les risques majeurs auxquels sont exposé·es les salarié·es qui continuent à travailler sur site.** Une large majorité sont en contact avec du public et/ou avec de nombreux collègues et/ou avec des surfaces souillées, avec des facteurs de risque qui concernent davantage les ouvriers/employés et les femmes. Pourtant, 13 % des salarié·es qui ont continué à travailler en présentiel sont des personnes vulnérables et 26 % cohabitent avec des personnes vulnérables.
- **L'insuffisance flagrante des mesures de protection :** seul·es 21 % des salarié·es considèrent que les mesures de prévention sont totalement suffisantes pour les protéger. Dans le détail, 40 % des salarié·es disent n'avoir pas eu suffisamment de masques ou de gants, 63 % qu'il n'y avait pas de mesure d'éloignement immédiat pour toute personne malade et collègue en



contact, 93 % qu'il n'y avait pas d'alternative à l'utilisation des transports en commun.

- **Alors que nombreux sont ceux qui l'ont payé de leur vie, ces risques auraient pu être limités** : 3 salarié-es sur 10 considèrent que leur activité n'est pas ou peu essentielle, 10 % qu'elle aurait pu s'exercer en télétravail.
- **La mise en place d'un télétravail "en mode dégradé"** : un tiers des télétravailleurs n'ont pas été dotés par leur employeur en équipement informatique, près de 80 % ne disposent pas de droit à la déconnexion, 97 % n'ont pas d'équipement de travail ergonomique, un quart n'ont pas d'espace ou s'isolent et un tiers, notamment les femmes, doit télétravailler tout en gardant les enfants.
- **...Qui génère d'importants risques psychosociaux** : 35 % des télétravailleurs se plaignent d'une anxiété inhabituelle et près de la moitié de douleurs physiques
- **Une augmentation du temps et de la charge de travail**, notamment pour 40 % des encadrant-es.
- **Un bilan confirmé par l'encadrement** : interrogé sur les mesures mises en place par les employeurs, les encadrant-es ont confirmé les tendances données par les salarié-es directement concernés. 55 % considèrent que la poursuite d'activité en présentiel constitue un risque de contamination des salarié-es et de la population, 3 sur 10 que les activités en présentiel pourraient être limitées. Ainsi, près de 30 % indiquent que s'ils avaient disposé d'un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative relatif à la situation sanitaire ou aux normes professionnelles, ils auraient été amenés à l'exercer depuis le début de la crise !
- **La surexposition des femmes** : davantage exposées aux risques car occupant les métiers en contact avec le public, 36 % des femmes ont subi une hausse de la charge de travail (contre 29 % des hommes) alors que la fermeture des écoles s'est traduite pour 43 % d'entre elles par plus de 4h de tâches domestiques supplémentaires.

- Le confinement a été facteur de tensions pour 20 % des couples, et de violence pour 2 % des répondant-es.
- **Les salarié-es ont déjà payé la crise** : 55 % des cadres ont ou vont perdre des jours de RTT, 57 % des salarié-es en chômage partiel ont perdu des revenus, un tiers des salarié-es du privé considèrent que leur emploi est menacé.
- **Un rôle clé joué par les représentant-es du personnel** malgré le manque de moyens mis à leur disposition.

Cette enquête démontre l'urgence de changer de braquet pour réussir le déconfinement.

Protéger/tester/isoler...pour de vrai : Pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité ! Notre enquête démontre à quel point le "Protéger/Tester/Isoler" du premier ministre n'a pas été respecté durant le confinement, ce qui explique que le nombre de contamination ait continué à grimper...

Des négociations dans toutes les entreprises pour réguler le télétravail et faire appliquer le droit : prise en charge de tous les équipements et frais de connexion par les employeurs, droit à la déconnexion et respect du temps de travail, prévention des violences et protection des victimes

Le droit à un arrêt rémunéré à 100 % pour tous les parents d'enfants de moins de 16 ans, y compris les télétravailleurs-ses.

Un droit d'alerte suspensif, d'information et d'alternative pour permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités et le renforcement des moyens des syndicats et représentant-es du personnel

Des mesures immédiates contre la crise économique et sociale : abandon des réformes de l'assurance chômage et des retraites, protection de nos entreprises contre les faillites... ■



LA CGT AXWAY EST SUR [JIVE](#)