



Motif refus de télétravail

Par Keitaro13

Bonjour,

Je me permets de vous solliciter suite à un conflit avec mon employeur. En effet, ma chef de service a fait une demande de télétravail pour notre service. Nous sommes 3 personnes dans un même bureau, la demande a été faite pour 1 jour de télétravail par semaine chacun.

Il faut savoir que cette demande fait suite à une note de service du directeur générale de l'entreprise. Cette dernière indique que le télétravail est à privilégier pour les salariés : ayant plus de 40min de trajet pour aller travailler, les salariés prenant les transports et les salariés étant plus de 3 dans un bureau (je coche ces 3 cases).

Donc, suite à cette demande faite par notre chef service, notre délégué régional a décidé d'accepter le télétravail pour tout notre service, sauf moi. Motif : le télétravail est accepté en fonction de l'indice salarial. Donc mes collègues ayant un indice supérieur au mien, donc un salaire plus élevé ont droit au télétravail mais pas moi, car je gagne moins.

C'est là où je m'interroge, est-ce un motif valable de refus ? Nous traversons une crise sanitaire qui touche tout individu. L'indice salarial rentre-t-il en compte dans cette situation ?

Merci d'avance pour votre réponse et l'aide que vous pourrez m'apporter.

Bien cordialement.

Par sophie75

"Le télétravail dans le secteur privé

En théorie, tout salarié du secteur privé (en CDI ou en CDD, sans condition d'ancienneté) qui souhaite télétravailler devrait pouvoir en faire la demande à son employeur. Cette logique concerne également le personnel employé par des personnes morales de droit public dans les conditions du droit privé. Le télétravail est encadré par l'accord cadre européen du 16 juillet 2002, repris en France par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005.

Le télétravail s'applique à toutes les catégories professionnelles. Reste que si cette organisation est aisément concevable pour les métiers de comptable, de commercial ou de téléopérateur, elle n'est bien sûr pas envisageable pour un garagiste, un boulanger, un magasinier, un ouvrier ou encore une hôtesse d'accueil. En clair, tous les métiers ou postes de travail ne sont pas « télétravaillables ».

Au sein d'une même entreprise, il est possible que le profil d'un poste empêche la mise en place du télétravail alors que d'autres postes peuvent en bénéficier. Ainsi, les activités qui nécessitent une présence physique minimale des salariés sur leur lieu de travail sont généralement exclues du télétravail, et ce, au nom du bon fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Par ailleurs, certaines catégories de salariés peuvent être exclues du télétravail. C'est notamment le cas :

- *des salariés qui ne disposent pas d'une autonomie suffisante
- *des salariés qui n'ont pas une ancienneté suffisante dans l'entreprise
- *des salariés en période d'essai
- *des salariés placés totalement en activité partielle (chômage partiel)
- *les salariés en arrêt de travail, y compris en arrêt dit « dérogatoire » (pour des parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge)
- *des salariés en situation d'astreinte à domicile
- *des stagiaires
- *des apprentis

Que ce soit dans le privé ou le public, s'il s'agit d'un poste non défini dans la liste des emplois éligibles au télétravail, le refus de l'employeur ou de l'établissement doit se fonder sur des critères objectifs (poste ne pouvant être effectué à distance, impossibilités techniques, etc.)"

Par Keitaro13

Merci pour cette réponse très complète.

Effectivement, j'ai oublié de préciser mon poste. Je suis employé de bureau (agent administratif), mes missions sont tout à fait possible à distance.
C'est pour cela que la question du salaire me paraissait incohérente.

Par sophie75

"Tout agent de la fonction publique, fonctionnaire ou contractuel, peut exercer une partie de son activité en télétravail, si cette activité peut être réalisée à distance, aux moyens d'outils informatiques."

Par sophie75

"Les règles applicables au télétravail dans la fonction publique

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique.

Qu'est-ce que le télétravail ?

L'article 2 du décret définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (télécentres).

Les grands principes du télétravail dans la fonction publique

? Le télétravail repose sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur.

? L'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.

? Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie). Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télétravaillés ne peut donc pas être supérieur à trois jours par semaine. L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.

? Le télétravail respecte le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations."