

LA LETTRE N°153
NOVEMBRE 2013

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE

[dossier]

Télétravail • Page 6

Les mutations de l'organisation
du travail doivent aller de pair
avec le respect des droits des salariés

[actualités]

Budget 2014 : cette austérité
qui ne dit pas son nom • Page 3

Apec : Le paritarisme
au service des cadres • Page 3

Salaires des cadres,
les entreprises moins généreuses • Page 3

[zoom sur]

L'agefiph • Page 14

[questions-réponses]

La rupture conventionnelle • Page 15





Télétravail : un eldorado ?

Le télétravail concerne aujourd'hui un peu plus de 9 % des salariés en France. Un chiffre sans doute sous-estimé tant les entreprises préfèrent dans certains cas le travail « gris » ou le « nomadisme de fait ». Un chiffre qui couvre également des réalités bien différentes allant d'un travail partagé, occasionnel ou régulier, avec un temps plus ou moins long à domicile jusqu'au travail complet à domicile.

Porté par l'évolution des technologies, il connaît un essor dans de nombreux secteurs. Si le télétravail permet de réduire les temps de déplacement et de favoriser une meilleure articulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, il peut à contrario être rapidement à l'origine de nouvelles contraintes. Le sentiment de gain de temps et de diminution du stress lié au temps de trajet peut renforcer l'isolement du télétravailleur et laisser place à un accroissement de la charge de travail, de la fatigue et du stress.

Pour FO-Cadres le télétravail et ses enjeux ne peuvent donc être ignorés ni sous-estimés. Depuis plusieurs années nous défendons le développement d'un télétravail négocié, régulé et protecteur compatible avec des garanties collectives spécifiques en termes de conditions de travail, de respect du temps de travail, de défense des droits collectifs ou encore de prise en charge par l'employeur de l'équipement nécessaire à l'exercice du télétravail, et conciliant progrès technique et épanouissement humain.



Eric PERES
Secrétaire général
FO-Cadres

Par le passé ce travail a abouti à la signature de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 (transcription de l'accord cadre européen de juillet 2002). FO-Cadres a poursuivi son action en contribuant avec l'Orse (Observatoire de la Responsabilité Sociale) à la réalisation d'un outil pratique de négociation s'appuyant sur 35 accords signés dans les entreprises.

Nos analyses ont ainsi contribué à l'élaboration de recommandations en faveur notamment de règles strictes pour la for-

mulation et l'acceptation du passage au télétravail, de modalités de formation des managers à la gestion des télétravailleurs, d'un engagement de l'entreprise à ne pas divulguer publiquement les coordonnées personnelles de ses télétravailleurs et de l'obligation de respecter des horaires de travail préalablement définis. Autant de points indispensables que FO-Cadres entend continuer de défendre pour apporter des garanties spécifiques à cette nouvelle forme d'organisation du travail.



[actualités]

BUDGET 2014 : CETTE AUSTÉRITÉ QUI NE DIT PAS SON NOM

Les yeux rivés sur l'horizon des 3% de déficit, Bercy a construit un budget tout en ombre et lumière. Officiellement le cap est mis sur la croissance et l'emploi, mais la liste des arbitrages indique que, selon la formule de FO, la boussole gouvernementale reste figée sur l'austérité.

Au fur et à mesure que les années s'écoulent, la présentation du budget de l'État s'apparente de plus en plus à une opération de communication gouvernementale. En 2013, l'exercice revêt une dimension inédite: il s'agit non seulement de délivrer un message, mais aussi de camoufler certaines décisions concrètes susceptibles de contredire ledit message. Officiellement, selon le document ministériel rendu public mercredi 25 septembre, le budget 2014 met «le cap sur la croissance et l'emploi», tandis que le gouvernement explique à qui veut l'entendre que nous sommes sortis de la crise et que les impôts n'augmenteront pas en 2014.

Une chose est sûre, Pierre Moscovici et Bernard Cazeneuve, les deux ministres qui ont présenté le budget 2014, ne perdent pas de vue l'objectif de réduction du déficit public fixé par le traité européen sur la stabilité et la gouvernance. Après avoir atteint 4,8% du PIB en 2012 et 4,1% en 2013, celui-ci ne devra pas dépasser 3,6% l'an prochain, pour atteindre 3% fin 2015. Pour parvenir à un tel seuil, le gouvernement compte beaucoup sur le retour de la croissance économique et l'augmentation des recettes fiscales qui va avec, mais celle-ci ne sera que de 0,1% cette année et 0,9% en 2014 selon les prévisions de Bercy. Or, atteindre 3,6% de déficit en 2014 implique de trouver 18 milliards d'euros et le gouvernement a tranché: il augmentera les recettes de 3 milliards et diminuera les dépenses de 15 milliards car, comme le disent les deux ministres dans leur lettre d'accompagnement, ils préfèrent «faire des économies plutôt que d'augmenter les impôts». À deux ou trois bémols près.

Le premier a été émis par le journaliste de Médiapart Laurent Mauduit, qui s'est aperçu que la hausse des taux de TVA au 1er janvier ne figurait nulle part dans le document de Bercy, alors qu'elle représente pourtant 6,5 milliards d'euros de recettes pour l'État, quasi exclusivement supportées par les particuliers. Une fois le calcul refait, on arrive au résultat suivant: 24,5 milliards d'effort dont 9,5 milliards de recettes nouvelles.

Le second résulte d'une analyse détaillée et d'une mise en perspective des recettes. Si leur montant total n'augmente officiellement que de 3 milliards, ce chiffre cache une autre réalité: la fiscalité des particuliers va s'alourdir d'une dizaine de milliards d'euros, tandis que celle des entreprises va s'alléger d'autant. Dit autrement et plus clairement, les particuliers vont payer de leur poche les nouveaux cadeaux fiscaux alloués aux patrons.

Enfin, les 15 milliards d'euros d'économies vont se traduire par un train de mesures dont seront victimes les agents, mais aussi les usagers des services publics. Or, comme le rappelle FO dans un communiqué, les services publics et les régimes sociaux sont, «à travers l'action publique et les investissements qu'ils permettent, source de croissance, au même titre que l'indispensable augmentation des salaires pour relancer la consommation». Car, au final, la baisse des moyens alloués aux services publics représente une baisse à retardement du niveau de vie des citoyens.

APEC : LE PARITARISME AU SERVICE DES CADRES

L'APEC a procédé le 29 octobre au renouvellement de son Conseil d'Administration. A cette occasion Jean-Claude Guéry pour la partie patronale a été élu président de l'Apec pour un mandat de 2 ans.

Au sein de ce conseil, FO-Cadres est représenté par Eric PERES, Secrétaire général de FO-Cadres en tant que vice président de l'Apec et président de la commission études et par Mouna Hassan, chargée de communication en tant qu'administratrice et membre de la commission communication.

Les comités paritaires régionaux ont également été renouvelés.

SALAIRES DES CADRES, LES ENTREPRISES MOINS GÉNÉREUSES

Les entreprises continuent de préférer les augmentations individuelles pour motiver leurs cadres, d'après l'étude annuelle de l'Apec sur les pratiques de rémunération. Mais, dans un contexte économique difficile, elles sont moins nombreuses à en distribuer.

Trois entreprises sur dix n'ont pas augmenté leurs cadres en 2012

Parmi les 7 entreprises sur 10 qui ont accordé une augmentation à tout ou partie de leurs cadres, la moitié n'a attribué à ses cadres que des augmentations individuelles, 38 % ont conjugué mesures individuelles et collectives et 11% s'en sont tenues aux augmentations générales.

Moins d'augmentations de salaire en 2013

48% des entreprises ont ou vont distribuer des augmentations à leurs cadres (1 point de plus en un an). Mais 23% n'en ont pas l'intention (soit 6 points de plus qu'en 2012) et 29% n'ont pas encore pris de décision à ce sujet.

Comme les années précédentes, les augmentations individuelles seront prédominantes pour les cadres. Le renforcement de la motivation des salariés reste le principal enjeu de la politique de rémunération des entreprises.

Pas de remise en cause fondamentale dans les années à venir

Les entreprises continueront de donner la priorité à l'individualisation des salaires, que ce soit en termes d'augmentation ou de part variable. En revanche, elles n'envisagent pas de modifier la composition de leur offre de rémunération (participation, intéressement, etc.).

Source : Apec, Pratiques de rémunération des entreprises, septembre 2013



LES PÉRIODES DE STAGES DOIVENT ÊTRE INTÉGRÉES DANS LE CALCUL DES DROITS

Dans le cadre des discussions en cours à l'Assemblée nationale relatives à la proposition de loi sur les retraites, FO-Cadres a interpellé par courrier le 8 octobre l'ensemble des parlementaires pour que les périodes de stages soient intégrées dans le calcul des droits à la retraite.

Sans confondre les stages avec des contrats de travail, FO-Cadres plaide pour une validation de trimestres selon la durée du stage en contrepartie d'une cotisation forfaitaire dont le calcul et les modalités restent à déterminer. C'est une proposition que FO-Cadres n'a cessé de revendiquer depuis 2007 dans le cadre de sa participation aux comités de suivi des stages (STAPRO).

Concernant la mesure liée à l'allongement de la durée de cotisation retenue dans le projet de loi, FO-Cadres considère en revanche qu'elle n'est pas de nature à sauvegarder notre système de protection sociale, encore moins à conforter un niveau de retraite décent pour un grand nombre de salariés. Pour que cette réforme ne soit pas synonyme d'injustice sociale, FO-Cadres demande aux Parlementaires de retirer cette mesure du présent projet de loi.

**CONGÉ PARENTAL
UNE RÉFORME EN TROMPE L'ŒIL**

Des inégalités de salaires encore trop prégnantes

Aujourd'hui, le congé parental est à 97 % pris par les femmes. Cette situation n'est pas seulement l'effet d'un partage non équitable des rôles parentaux dans les familles. Avec 27 % de différences de salaires entre hommes et femmes, ce choix s'impose souvent pour des raisons économiques : c'est le parent qui gagne le moins – et donc la mère – qui quitte son emploi. Aussi, pour que cette réforme ait un réel effet incitatif auprès des pères, il faudrait déjà veiller à mieux valoriser les parcours professionnels des femmes en termes de salaires mais aussi en termes d'accès aux postes à forte valeur ajoutée.

Une valorisation excessive du présentisme au travail

L'engagement des cadres au travail se définit encore aujourd'hui par une disponibilité totale à l'égard de l'entreprise. La motivation et l'implication sont mesurées à l'aune du capital temps que les cadres concèdent à l'entreprise. Avec l'arrivée des enfants, le temps d'engagement des parents dans la sphère privée augmente et interfère sur le temps en entreprise. Cette situation est alors perçue comme un désengagement professionnel.

Aussi, même si la « nouvelle génération » de pères a aujourd'hui les mêmes attentes que les mères sur leur parentalité, ils doivent se confronter à des représentations archaïques de leur entreprise qui les obligent à choisir entre carrière et parentalité.

Une gestion des parcours professionnels à revoir

Pour FO-Cadres, il est urgent de redéfinir les politiques d'évaluation et de valorisation salariale. La disponibilité totale ne doit plus être un critère de performance. D'autres indicateurs, plus centrés sur l'atteinte d'objectifs doivent être privilégiés. Plus encore, une politique volontariste visant à limiter les horaires de travail sans fin ou les réunions tardives permettrait aux cadres ayant des responsabilités parentales de ne pas être évincés des postes à responsabilités.

Ce n'est qu'à ce prix là que les inégalités salariales pourront disparaître et qu'une répartition égalitaire des rôles parentaux se mettra en place dans les familles.

Dans l'optique de favoriser un meilleur partage des rôles parentaux entre hommes et femmes, le projet de loi sur l'égalité souhaite inciter les hommes à prendre leur congés parental en diminuant celui des femmes. Pour FO-Cadres, c'est une mesure de plus qui s'inscrit dans les politiques d'austérité en permettant à l'État de faire une « économie » de 405 millions d'euros.

Le Sénat a adopté en première lecture le 18 septembre le projet de loi sur l'égalité des femmes et des hommes. La mesure phare de cette loi est une réforme du congé parental dont l'objectif est d'inciter les pères à prendre part de manière plus importante à ce congé. Ainsi, à partir du 1er juillet 2014, les parents d'un seul enfant, qui ont aujourd'hui droit à six mois de congé parental, pourront prendre six mois de plus, à la condition que ce soit le second parent qui en soit bénéficiaire. Sur ce point, on ne peut qu'être favorable puisqu'il apporte des droits supplémentaires aux familles et peut être incitatif pour les pères.

C'est sur le second volet de la réforme que les gains en termes d'égalité sont moins mesurables. En effet, à partir de deux enfants, le congé parental, dont la durée est de trois ans, sera raccourci à deux ans et demi pour un parent, les six mois restants ne pouvant être pris que par l'autre parent. FO estime que ce projet supprime des droits aux femmes, donc aux familles, sans certitude que les pères prendront bien part au congé parental. Au passage, l'État fera tout de même une économie de 405 millions d'euros.



IPECA VOUS AIDE À VOIR PLUS LOIN

COMPLÉMENTAIRE **SANTÉ**

GARANTIE **DÉCÈS**

SURCOMPLÉMENTAIRE **SANTÉ**

Depuis plus de 65 ans, IPECA est l'Institution de prévoyance du monde aéronautique et spatial. Elle protège les femmes et les hommes de ce secteur dans tous les domaines de la protection sociale complémentaire, individuelle ou collective, en **santé** comme en **prévoyance**.

Pour en savoir plus : 0 810 510 510*



5 rue Paul Barruel, 75740 PARIS Cedex 15

www.ipeca.fr

Télétravail



Les mutations de l'organisation du travail doivent aller de pair avec le respect des droits des salariés

Le processus continu de métamorphose du travail, encouragé par le développement des technologies de l'information et de la communication comme les agendas électroniques, et les messageries a fait de l'entreprise un lieu non indispensable pour l'exécution du contrat de travail. C'est dans un tel contexte qu'à fait l'apparition du télétravail qui a fait l'objet d'un encadrement de la part des partenaires sociaux qui considèrent entre autres que c'est un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail, un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et enfin un moyen de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

En effet, si l'utilité du travail à distance est indéniable, cette forme de travail étant amenée à se développer (12.4% des salariés en 2012 travaillaient au moins 8 heures par mois en télétravail selon GREENWORKING, cabinet de conseil en télétravail), il faut rester prudent dans la mesure où les efforts d'organisation requis peuvent s'avérer très contraignants et les difficultés pratiques sont souvent sous-estimées. Nous le constatons en ce qui concerne l'application des dispositions relatives aux accidents du travail, à la fourniture et à l'utilisation de l'équipement, ou encore au contrôle du temps de travail. Les télétravailleurs sont quatre fois plus contactés par leurs supérieurs au cours d'une journée (par mail ou téléphone) que les autres salariés. De même, les télétravailleurs sont les premiers sollicités pour le travail de nuit et des week-ends.

L'article L 1222-9 du Code du travail, reprend la même définition que celle de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail. Ainsi le télétravail est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Étant donné que les conditions d'éligibilité au télétravail définies en général par les différents accords collectifs d'entreprise sur le télétravail correspondent plus au statut des cadres, notamment par l'exigence de l'autonomie, FO-cadres, préconise de maîtriser les règles encadrant cette nouvelle forme d'organisation du travail. Certains points nécessitent néanmoins plus de vigilance.

L'EXISTENCE DU TÉLÉTRAVAIL PEUT SE DÉDUIRE DE LA PRATIQUE

Certes la loi et l'Accord national interprofessionnel sur le télétravail de 2005 exigent la conclusion d'un contrat ou d'un avenant au contrat de travail pour l'instauration du télétravail. Pour autant, certains contournements de la règle sont possibles. C'est d'ailleurs ce que nous pouvons constater dans l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 29 novembre 2007 (n° 06-43.524.) Ainsi, pour éviter toute confusion et tout abus, elle affirme que « la mention sur le contrat de travail que ce contrat s'exécutera au siège de la société n'exclut pas que les parties aient pu convenir d'un mode d'organisation du travail de la salariée en tout ou partie en télétravail ».

Même si le contrat de travail ne stipule pas clairement que le salarié sera amené à exécuter tout ou partie de son travail en dehors de l'entreprise, l'existence du télétravail peut se déduire des faits, les parties ayant pu convenir de cette organisation du travail d'une manière ou d'une autre. Dans cette affaire, l'employeur avait fait installer au domicile de la salariée un matériel informatique et une ligne téléphonique afin qu'elle y travaille à temps plein. Par la suite, il décidait de récupérer ce matériel unilatéralement. Pour la Cour de cassation, ces faits montraient bien l'existence du télétravail et il s'agissait donc d'une rupture unilatérale du contrat de travail de la salariée sans son accord étant donné qu'elle se retrouvait dans l'impossibilité d'accomplir ses missions.

CERTAINES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU TÉLÉTRAVAIL PEUVENT ÊTRE DISCRIMINANTES

L'accord d'entreprise n'est pas obligatoire pour mettre en place le télétravail. En son absence, le contrat de travail pourra prévoir toutes les modalités d'application de cette organisation du travail. Lorsque l'entreprise met en place un accord collectif sur le télétravail, cet accord régit les conditions d'éligibilité au télétra-

vail. Pour autant, il faut être très vigilant. Une clause d'éligibilité au télétravail, qu'elle soit contractuelle ou conventionnelle peut générer des inégalités de traitement entre des salariés en situations comparables. Les conditions de passage au télétravail ne doivent souffrir d'aucune ambiguïté afin d'éviter toutes interprétations. En effet, certains accords collectifs d'entreprise exigent par exemple l'autonomie du salarié candidat au télétravail, sans préciser les modalités de contrôle et de détermination de cette autonomie.

Or le télétravail tel que défini par la loi inclut tous les salariés de l'entreprise sans distinction. Ces accords d'entreprise ou projets d'accords prévoient pourtant l'exclusion de certains salariés, notamment ceux qui sont en CDD. À moins de justifier cette exclusion par des raisons objectives et pertinentes, cette distinction entre les salariés en CDD et en CDI peut être source d'inégalité de traitement. FO cadres préconise donc que les exclusions soient justifiées.

LA PRÉSUMPTION DES ACCIDENTS ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LE TÉLÉTRAVAIL

La plupart des accords, tout comme l'ANI de 2005 n'abordent pas le sujet des accidents du travail et maladies professionnelles en matière de télétravail.

Étant donné le caractère conventionnel du passage au télétravail, il serait judicieux de prévoir les modalités de prise en charge des accidents du travail et maladies professionnelles.

En effet, étant donné que les salariés en télétravail ont les mêmes droits que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, et étant donné l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail, le télétravailleur doit informer son employeur de son état de santé dans les mêmes délais légaux que ceux prévus lorsque le travail est effectué dans les locaux de l'entreprise.

De ce fait, l'accident survenu au télétravailleur peut être qualifié d'accident du travail dès lors que celui-ci s'est produit soit à l'occasion du travail effectué pour l'employeur, soit par le fait de ce travail. Toutefois, étant donné la spécificité du télétravail, le salarié n'étant pas dans les locaux de l'entreprise, l'accident du travail ou la maladie professionnelle du télétravailleur ne se présumera pas. La preuve du lien professionnel devra être rapportée par le salarié (Cass.soc. 9 mars 1995 n°93-10.918).

De plus, c'est la CPAM qui au regard des circonstances de l'accident décidera ou non de qualifier l'accident ou la maladie comme étant professionnelle. Ainsi, pour assurer la reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle du télétravailleur, FO-Cadres suggère de faire intervenir le salarié référent ou un élu du personnel dès la survenance des faits à son domicile et à sa demande. Cela permettrait de reconnaître plus facilement les faits comme s'étant produits lors de l'exécution du contrat de travail.





LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ASSURANCE DOIT ÊTRE PRÉVUE

En outre, on n'en parle peu, mais les modalités d'assurance constituent un enjeu important dans la mesure où l'espace du logement dédié au télétravail, ainsi que les équipements de travail doivent être assurés. Il faut veiller à ce que les modalités de prise en charge des frais d'assurance soient précisées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Le plus simple sera donc d'étendre le contrat d'assurance habitation à la situation du télétravail.

LES MODALITÉS DE CALCUL DES INDEMNITÉS D'OCCUPATION DU DOMICILE DOIVENT ÊTRE PRÉCISÉES

Le Code du travail et l'ANI de 2005 imposent à l'employeur de prendre en charge tous les frais directement engendrés par le télétravail. En revanche, en ce qui concerne l'occupation du domicile à titre professionnel, un vide juridique et conventionnel demeure jusqu'à l'intervention de la Cour de cassation qui exige désormais que l'occupation du domicile à des fins professionnelles par le télétravailleur soit indemnisée indépendamment des autres frais engendrés par le télétravail.

Toutefois, des inquiétudes demeurent toujours quant au montant de cette indemnité. Tous les accords d'entreprise ne prévoient pas cette indemnité d'occupation du logement. Alors il faut veiller à bien préciser le

montant de cette indemnité dans le contrat de travail ou dans l'avenant, si ce n'est pas le cas dans l'accord d'entreprise. Ce montant doit tenir compte de la surface du logement dédiée au télétravail et du temps passé dans cette surface. Aussi faut-il prévoir impérativement cette indemnité d'occupation et veiller à ce qu'elle soit inscrite de manière distincte sur le bulletin de salaire, par rapport aux autres éléments de rémunération.

IL FAUT ÊTRE VIGILANT FACE À LA POSSIBILITÉ DONNÉE À L'EMPLOYEUR DE RECOURIR AU TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES ET DE FORCE MAJEURE

L'article L 1222-11 du Code du travail donne la possibilité à l'employeur de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, et ce à titre d'aménager le poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Un décret en Conseil d'État doit fixer les conditions et modalités d'application de cette disposition. Pour l'heure, ce décret n'est pas encore paru. Cet article remettant en cause le principe même du volontariat, Fo-Cadres en avait fermement demandé la suppression pure et simple.

Il est néanmoins préconisé de faire en sorte que le cas de force majeure ne soit utilisé abusivement pour imposer le télétravail. Il faut veiller à ce que les notions de force majeure et de circonstances exceptionnelles soient précisées.



Principes légaux et conventionnels

Lorsque vous êtes amenés à conclure un accord collectif ou un contrat de travail régissant le télétravail, certaines règles légales et conventionnelles sont impératives.

LES IRP DOIVENT ÊTRE INFORMÉS ET CONSULTÉS AVANT L'INSTAURATION DU TÉLÉTRAVAIL

Avant de décider de la mise en place du télétravail et de le proposer à ses salariés, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ainsi que le CHSCT, car le télétravail touche aux conditions de travail.

Le CHSCT doit être consulté avant le comité d'entreprise (cass.soc 4 juillet 2012, n°11-19.678).

LE TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE PRÉVU DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL OU L'AVENANT

Aucune disposition légale ou conventionnelle n'exige l'existence d'un accord collectif pour instaurer le télétravail.

Toutefois, la loi et l'accord national interprofessionnel de 2005 exigent la rédaction d'un contrat de travail. L'article L.1222-9 du Code du travail dispose ainsi que le contrat de travail régissant le télétravail doit prévoir:

- les conditions de passage en télétravail
- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- les modalités de contrôle du temps de travail en l'absence d'accord collectif applicable

LE TÉLÉTRAVAIL REPOSE SUR LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT

Il faut garder à l'esprit que l'employeur ne peut imposer le télétravail à ses salariés comme le précisent les articles 2 de l'Ani de 2005 et L1222-9 du Code du travail. Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche ou être mis en place après l'embauche. Par contre, comme le précise l'Ani, l'employeur peut refuser une demande du salarié ou l'accepter après examen. Il en va de même pour le salarié qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail (Cass.Soc, 7 avril 2010).

Le refus du salarié n'est d'ailleurs pas un motif de rup-

ture de son contrat de travail. (Art. L1222-9 du code du travail et art. 2 ANI 2005)

UNE PÉRIODE D'ADAPTATION DOIT ÊTRE PRÉVUE LORS DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

L'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail stipule qu'en cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalable. Le salarié retrouvera alors dans les locaux de l'entreprise un poste correspondant à ses qualifications. Les parties conviennent donc ensemble à travers une clause d'adaptation, des modalités de mise en œuvre de cette période d'adaptation. Ces modalités doivent être précisées dans le contrat de travail pour être opposables.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT À SA RÉINTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

Les conditions de passage du télétravail au travail à temps complet dans les locaux de l'entreprise doivent être prévues par une clause appelée clause de réversibilité.

L'article L1222-9 du Code du travail rend cette clause obligatoire dans le contrat de travail ou l'avenant. La Cour de cassation avait d'ailleurs affirmé qu'en l'absence de clause de réversibilité dans le contrat de travail, le retour au travail sans télétravail imposé par l'employeur constituait une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser. (31 mai 2006 n° 04-43.592).

Cette clause aménage les conditions de retour au télétravail et est obligatoire sans distinguer entre le fait que le télétravail fasse partie des conditions d'embauche ou non.

Le législateur donne priorité au télétravailleur pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail, correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles. L'employeur doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature. (Art L 1222-10 code du travail). L'obligation légale de satisfaire à





la demande du salarié est donc liée au regard de cet article à la vacance de postes disponibles. L'employeur peut proposer un poste différent s'il correspond aux compétences et qualifications professionnelles du télétravailleur.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le salarié en télétravail doit bénéficier du même traitement que les autres salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. (Art 10 et 11 ANI 2005). Toutefois, les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée, sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR CONSERVE SES DROITS COLLECTIFS

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise. Il garde les mêmes relations avec les représentants du personnel. Il bénéficie des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Ils font partie de l'effectif de l'entreprise pour la détermination des seuils au même titre que les autres salariés. (Article 11 Ani 2005).

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT AU RESPECT DE SA SANTÉ ET DE SA SÉCURITÉ

L'article 8 de l'accord national interprofessionnel de 2005 stipule que les dispositions légales et conventionnelles relatives la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

L'ANI a aussi prévu dans ce but, des mesures à la charge

de l'employeur pour prévenir l'isolement. Le télétravailleur doit donc pouvoir régulièrement rencontrer sa hiérarchie, ses collègues, avoir un référent nommé par l'employeur, avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.

Outre ces mesures, les modalités de contrôle du temps de travail du télétravailleur, doivent être prévues dans le contrat de travail, en l'absence d'accord collectif. La réglementation du temps de travail concernant les durées maximales quotidiennes, hebdomadaires, les temps de repos obligatoires, etc. doit être respectée (10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, 11 heures minimum de repos quotidien et 24 heures de repos hebdomadaire auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien).

Le télétravailleur en forfait jour est lui aussi soumis aux durées minimales de repos quotidien (11 heures ou plus si dispositions favorables) et hebdomadaire (35 heures ou plus si dispositions plus favorables).

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT AU RESPECT DE SA VIE PRIVÉE

L'article 6 de l'accord national interprofessionnel de 2005, tout comme l'article L1222-10 du Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de respecter la vie privée du télétravailleur. Il doit donc fixer avec l'accord de ce dernier les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Mais pour s'assurer de la bonne exécution du travail par le télétravailleur, l'employeur peut prévoir certains moyens de surveillance (Art 6 ANI 2005). Toutefois, ces moyens de surveillance doivent être pertinents et proportionnés à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. Le comité d'entreprise ou à défaut le délégué du personnel doit être préalablement consulté. Si le support de contrôle

implique la création d'un traitement automatisé, il doit être déclaré à la CNIL.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT AUX MÊMES AVANTAGES QUE LES AUTRES SALARIÉS

L'article 4 de l'ANI stipule que le télétravailleur a les mêmes avantages légaux que les salariés en situation comparable, travaillant dans les locaux de l'entreprise. Toutefois, certains accords peuvent y déroger en tenant compte des particularités du télétravail. Il est donc important de prévoir la prise en compte de ces particularités dans le contrat de travail. Ainsi, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur peut proratiser certains avantages en fonction du nombre de jours de présence dans les locaux de l'entreprise (tickets restaurant, etc.)

Pour FO-Cadres, les avantages des télétravailleurs doivent être maintenus et dans tous les cas, la prise en charge des repas du télétravailleur doit être intégrée dans une indemnité globale.

L'EMPLOYEUR PREND EN CHARGE LES FRAIS DÉCOULANT DU TÉLÉTRAVAIL

Le Code du travail (Art L1222-10) et l'ANI de 2005 (Art 7) imposent à l'employeur de prendre en charge tous les frais directement engendrés par le télétravailleur.

L'employeur est tenu de prendre en charge les coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le télétravailleur. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci. Si le salarié fait l'avance des frais, il sera remboursé par l'employeur.

Même si la loi et l'ANI protègent les télétravailleurs en termes de dépenses liées au travail, la Cour de cassation est venue renforcer cette protection. Ainsi, le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition. (Cass.soc 13 mars 2013, 11-21.722). Cette indemnité doit être distincte des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. Elle est due dès lors qu'une partie du domicile du salarié est transformée en local professionnel.

L'employeur peut inclure l'indemnité d'occupation du domicile dans la rémunération, mais son montant doit être précisé. (Cass.soc. 8 juillet 2010, n°08-45.287).

Cette indemnité d'occupation peut être différente d'un salarié à un autre à condition que cette différence soit justifiée par des éléments objectifs et pertinents, tels qu'un taux d'occupation différent en termes de temps et d'espace du domicile des salariés à des fins professionnelles. (Cass.Soc 8 juillet 2010, n°08-45.287).



Focus sur l'ANI du 19 juillet 2005

Le 19 juillet 2005, l'accord national interprofessionnel sur le télétravail a été signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales (transposition de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002). Avec au total 14 articles, celui-ci prévoit plusieurs mesures permettant au mieux de protéger les intérêts des salariés.

PRINCIPAUX ARTICLES :

Article 1 : Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

Article 11 : Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le document prévu à l'article 2 ci-dessus. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télé travail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

LA PAROLE À OLIVIER BRUN DIRECTEUR ASSOCIÉ DU CABINET DE CONSEIL EN TÉLÉTRAVAIL GREENWORKING

QUESTION 1 : QUELLES SONT VOS PRÉCONISATIONS POUR UNE MISE EN PLACE RÉUS- SIE DU TÉLÉTRAVAIL DANS UNE ENTREPRISE ?

Lors des mises en place du télétravail dans de grandes structures privées ou publiques auxquelles j'ai participé, j'ai identifié quatre facteurs-clés de succès :

- avant toute démarche de mise en place du télétravail, la gouvernance de l'entreprise et les partenaires sociaux doivent être convaincus que la mise en place du télétravail peut se faire dans une logique gagnant-gagnant : de la qualité de vie pour les salariés, de l'agilité et de l'attractivité pour l'entreprise. Le télétravail n'est pas adapté à toutes les cultures et à tous les contextes d'entreprise. On ne peut pas faire l'impasse sur une réflexion globale et concertée avant la mise en place du télétravail.
- en amont de la mise en place du télétravail, la définition, en concertation avec toutes les parties prenantes de l'entreprise, d'un cadre juridique et opérationnel précis et cohérent avec les objectifs de l'entreprise. La fréquence de télétravail doit être adaptée aux métiers et aux profils des salariés ; le processus d'accès au télétravail doit être lisible et objectif ; les modalités de pratique du télétravail doivent permettre aux salariés d'économiser des temps de transport et à l'entreprise de maintenir voire d'accroître sa compétitivité.
- à la mise en place du télétravail, l'entreprise doit investir dans l'accompagnement de ses salariés, managers et collaborateurs, pour qu'ils acquièrent les compétences et les comportements utiles en télétravail. Les managers doivent acquérir les outils du management à distance et



Olivier Brun Directeur associé du cabinet de conseil en télétravail Greenworking

doivent savoir gérer les nouvelles « scènes de management » qu'induit le télétravail. Les futurs télétravailleurs doivent, de leur côté, apprendre à gérer cette nouvelle autonomie, à limiter les risques de porosité entre vie personnelle et vie professionnelle ou, de manière plus pragmatique, à aménager à leur domicile un espace de travail qui préserve leur santé et leur sécurité. Attention, les collègues de télétravailleurs ne doivent être oubliés et doivent, eux aussi, être associés à toutes les réflexions sur le télétravail.

- après l'introduction du télétravail, l'entreprise doit mettre en place un dispositif pour suivre et piloter les effets du télétravail. Ce dispositif doit permettre d'identifier les salariés qui seraient en difficulté à domicile, de s'assurer que le télétravail ne perturbe pas les processus de l'entreprise et ne pénalise pas les collectifs de travail.

Au-delà de ces facteurs-clés de succès, il faut garder en tête que l'introduction du télétravail pose plus des questions culturelles de rapport au temps de travail ou au management que des questions juridiques et technologiques. Les acteurs de la mise en place doivent en tenir compte et concentrer leurs efforts sur ces sujets culturels.

QUESTION 2 : QUELS SONT LES IMPACTS POSITIFS DU TÉLÉTRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

Les bénéfices peuvent être très nombreux mais différents selon les modalités de pratique du télétravail (les bénéfices ne sont pas les mêmes selon qu'on télétravaille 2 jours par mois en télécentre ou 4 jours par semaine depuis son domicile) :

- une réduction des temps de transport, qui peuvent être réalloués au sommeil, à la vie familiale ou à la vie sportive et associative ;

- une réduction du stress et de la fatigue (les études relèvent même une amélioration de la santé générale) ;
- une plus grande flexibilité pour concilier les contraintes de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- le sentiment d'être digne de confiance, d'avoir des marges de manœuvre dans l'exécution de ses missions professionnelles ;
- un environnement de travail plus propice à la concentration et à l'exécution des tâches qui nécessitent de l'attention ;
- plus généralement la possibilité de vivre plus loin de son employeur et donc de pouvoir répondre par exemple aux problématiques de double-carrière (mutation du conjoint).

QUESTION 3 : QUELS SONT LES IMPACTS NÉGATIFS ET LES PIÈGES À ÉVITER ?

Certains salariés ressentent le besoin d'être stimulés par la présence de leur collègues, de se sentir connectés au reste de l'entreprise. Au-delà de deux jours par semaine, ces salariés doivent être vigilants, le télétravail peut affecter le lien social.

Par ailleurs, les télétravailleurs doivent instaurer des rituels en télétravail pour « marquer » le temps de travail et éviter toute imbrication des univers personnels et professionnels. Une telle mosaïque de temps personnels et de temps professionnels est très bien gérée par certains mais peut être mal vécue par d'autres.

Enfin, le télétravail ne doit pas être une opportunité pour « fuir » son environnement de travail. Il est important de ne pas télétravailler en cas de conflit ou en cas de performance insuffisante. Le télétravail ne ferait qu'aggraver la situation.

POINT DE VUE DE JEAN-LUC LHARDY COMMENT BIEN NÉGOCIER LE TÉLÉTRAVAIL

Jean-Luc Lhardy, Elu syndical à Astrium vient de négocier un accord sur le télétravail dans son entreprise. Il nous livre les points essentiels sur lesquels son syndicat a été vigilant lors des réunions de négociation.

QUESTION 1 : QUELS SONT LES POSITIONS DE VOTRE SYNDICAT SUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

Nous avons abordé ces négociations avec prudence. Le principe du télétravail est une « facilité » qui s'offre aux salarié(e)s de l'entreprise, cela ne doit pas être une contrainte.

Il est important que les personnels concernés puissent toujours entretenir le lien social avec le monde de l'entreprise nous devons rester très vigilants sur ce fait car plus les moyens de communications se développent plus le contact en direct se réduit.



Jean-Luc Lhardy,
Elu FO à Astrium

Ce paradoxe peut amener l'homme au sens générique du terme à se sentir de plus en plus isolé.

Nous avons donc une position ouverte sur le concept et nous attendrons les résultats de l'expérimentation.

QUESTION 2 : QUELS SONT LES POINTS SUR LESQUELS VOUS AVEZ ÉTÉ VIGILANTS LORS DE LA NÉGOCIATION ?

Il était important pour notre syndicat que ce concept s'appuie entre autres sur :

- Un véritable double volontariat
- Un retour possible après une période

d'adaptation en discussion avec le salarié(e) et sa hiérarchie

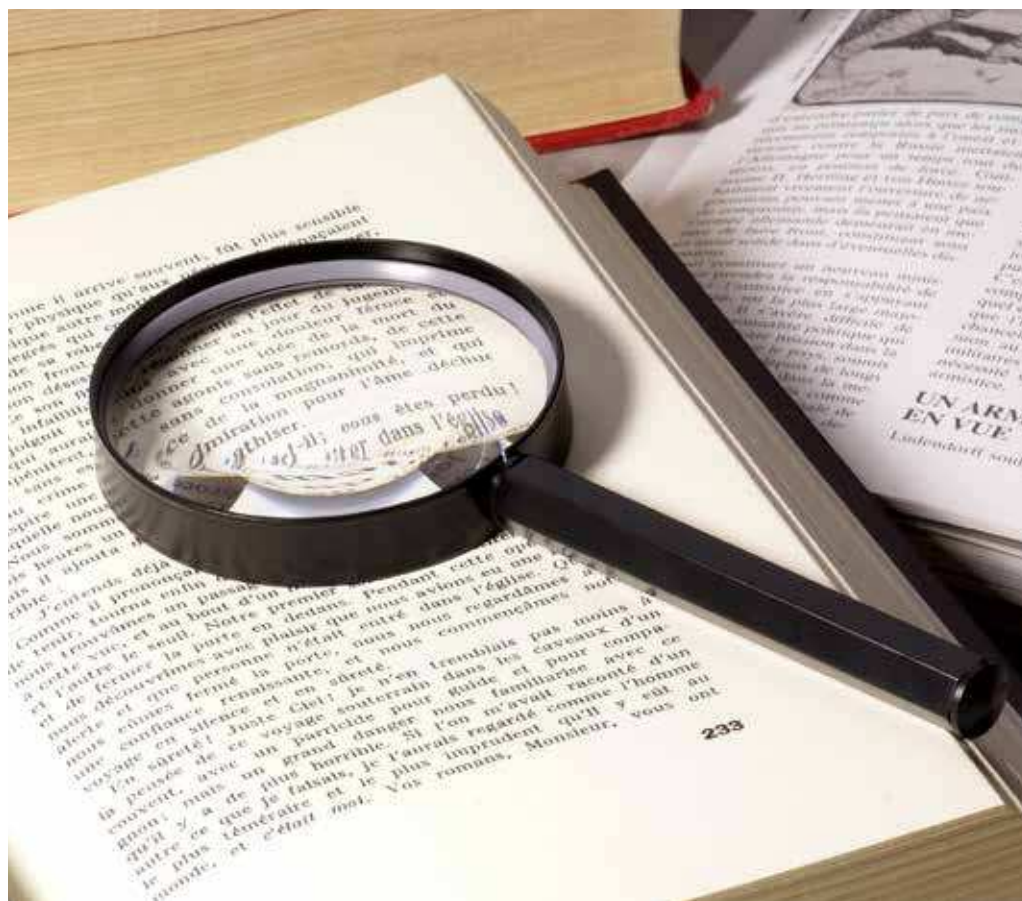
- La durée et mise en place du processus aussi bien sur le plan matériel que sur le plan relations humaines
- Un retour sous forme de bilan après la phase expérimentale
- L'ouverture de ce procédé aux salarié(e)s handicapé(e)s

QUESTION 3 : COMMENT EST PERÇU LE TÉLÉTRAVAIL PAR LES CADRES DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Cette population nombreuse au sein de notre entité (75%) est déjà plus ou moins familiarisée avec ce processus, surtout les habitués du nomadisme. Il est cependant important de bien définir le cadre pour éviter les dérives. Cette façon de travailler offre plus d'autonomie, plus de partage indirect (mais rien ne vaut le contact humain selon une certaine population de cadres : les plus âgés)

L'absence de trajet est un atout incontestable mais il est important de constater que le télétravail peut engendrer un allongement de la durée journalière de travail ce qui serait une première dérive, la seconde tend de plus en plus à se généraliser : l'allongement du forfait jour !

L'augmentation de l'autonomie est appréciée par cette population mais ce que l'on gagne en souplesse dans l'organisation de son travail ne doit pas être au détriment du nombre de jours et des heures travaillés.



[zoom sur]

agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

QUELLES SONT LES MISSIONS DE L'AGEFIPH ?

L'Agefiph c'est avant tout une mission ; celle qui lui a confié le législateur en 1987 de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

En lien avec cet objectif, l'Agefiph propose aux personnes handicapées et aux entreprises une « offre d'interventions » qu'elle déploie au plan national qui se traduit par des aides financières et mais aussi des services mis en œuvre gratuitement par des réseaux de partenaires et d'opérateurs.

En particulier, « Cap emploi » qui a contribué à 66 030 recrutements en 2012 ; « Alther » en matière d'information et d'accompagnement des entreprises dans leur politique d'emploi ; et « Sameth » qui permet chaque année d'aider 17 000 salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave à être maintenus dans l'emploi.

QUELS SONT LES ENJEUX À VENIR POUR L'AGEFIPH ?

Dans un contexte économique actuel peu propice aux recrutements et avec un taux de chômage des personnes handicapées près du double de celui de l'ensemble de la population, l'Agefiph reste pleinement mobilisée aux côtés de l'ensemble des acteurs investis dans le développement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, en se fondant sur le constat que le principal obstacle à l'emploi des personnes handicapées est leur faible niveau de qualification - près de 80% d'entre eux ont un niveau de qualification inférieur au bac, 30% un niveau inférieur au CAP/BEP - l'Agefiph a fait de la forma-



Odile MENNETEAU
Présidente
de l'Agefiph

tion professionnelle sa première priorité, en insistant en particulier sur l'alternance.

L'autre grand domaine prioritaire est celui du maintien dans l'emploi. En effet, alors que s'allonge la durée de la vie au travail, l'enjeu du maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave devient primordial.

LES ENTREPRISES INTÈGRENTE-ELLES SUFFISAMMENT LA QUESTION DU HANDICAP ? SI OUI COMMENT ?

Aujourd'hui, plus de la moitié des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi atteignent le taux de 6% prévu par la loi sans verser de contribution à l'Agefiph (dont plus de 10% en ayant signé un accord avec les partenaires sociaux).

En effet, de plus en plus d'entreprises ont intégré les enjeux d'une politique d'emploi des personnes handicapées sur le plan de la gestion des Ressources Humaines, et sur celui de la performance globale de l'entreprise.

Une illustration, particulièrement encourageante : en 10 ans, le nombre de salariés handicapés dans les entreprises assujetties a augmenté de 60 % pour atteindre 336 900 en 2012 !

Les politiques Handicap des entreprises soutenues par l'Agefiph peuvent constituer dans bien des cas des fers de lance sur beaucoup de sujets et permettre d'initier un cercle vertueux dans la mesure où, en matière de management, prendre

en compte la question du handicap dans l'emploi, c'est aussi améliorer la gestion des ressources humaines de manière globale et significative.

Pour être efficace, cette politique doit être portée au plus haut niveau de l'entreprise, associer les partenaires sociaux et s'appuyer sur le management.

Le plan d'action doit mobiliser le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, la sensibilisation, la communication et la sous-traitance aux secteurs protégé et adapté.

QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES ENTREPRISES POUR RECRUTER DES CADRES EN SITUATION DE HANDICAP ?

La principale difficulté tient comme je l'ai indiqué à la qualification des demandeurs d'emploi handicapés.

Dans ce contexte, l'entreprise peut certes s'engager dans une politique de recrutement mais elle peut également être conduite à mettre en place des parcours de formation pour acquérir les compétences manquantes.

C'est entre autre pour cette raison que l'Agefiph a mis en place, pour les années 2013 à 2015 un plan de développement de l'alternance.

Cette modalité particulière de formation et d'acquisition d'expérience professionnelle dans l'entreprise répond bien aux besoins des personnes qui doivent acquérir les qualifications demandées, et des entreprises qui peuvent ainsi mieux appréhender la question du handicap et lever les représentations sur ce sujet.

De plus, cette pratique débouche dans plus de la moitié des cas sur un emploi pérenne.



plus d'infos sur
www.agefiph.fr



La rupture conventionnelle

Vous ou votre employeur souhaitez négocier une rupture conventionnelle ? Soyez très averti car il s'agit d'une procédure ayant fait l'objet de nombreux abus de la part des employeurs. Vous devez donc en connaître les conditions de validités afin d'éviter certains pièges.

TOUS LES SALARIÉS PEUVENT-ILS CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Tous les salariés en CDI sont concernés par la rupture conventionnelle du contrat de travail, même les salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membres élus du comité d'entreprise, etc.)

Mais la rupture conventionnelle sera impossible si :

- vous êtes en arrêt ou inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- vous bénéficiez d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un accord GPEC

L'ENTRETIEN EST T-IL OBLIGATOIRE ?

Pour mettre en place une rupture conventionnelle, l'entretien est obligatoire et reste une des conditions de validité de la rupture. Aucune obligation n'existe sur le nombre d'entretiens à effectuer. La convention de rupture peut même être signée le jour même de l'entretien.

PUIS-JE ME FAIRE ASSISTER ?

Absolument ! Tout salarié a le droit de se faire assister lors de la négociation et même si ce n'est pas une obligation, nous le recommandons. Il faudra juste en informer l'employeur préalablement. Ni le lieu, ni le délai entre la convocation et la date de l'entretien ne sont imposés par la loi.

PUIS-JE ME FAIRE ASSISTER PAR N'IMPORTE QUI ?

Non. La procédure étant très encadrée, le salarié peut uniquement se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, que cette personne soit une instance représentative du personnel ou non.



Par contre si l'entreprise ne compte pas d'élus, l'assistance ne pourra se faire que par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste est consultable auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (précisément dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

QUE DOIT FIGURER DANS LE CONTENU DE LA CONVENTION ?

La convention de rupture doit prévoir l'indemnité de rupture, la date de la rupture qui intervient au moins le lendemain de la date d'homologation de l'accord, l'information concernant les droits au DIF et l'information concernant le droit au maintien de la prévoyance.

UNE FOIS LA CONVENTION SIGNÉE EST-IL POSSIBLE DE CHANGER D'AVIS ?

Une fois la convention signée, le salarié tout comme l'employeur à 15 jours pour se rétracter. Il n'y a pas de formalisme particulier, mais il est fortement conseillé d'adresser la demande de rétractation par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur. Tous les jours de

Vous devez donc en connaître les **conditions de validités** afin d'éviter certains pièges.

la semaine sont pris en compte dans ce délai de 15 jours.

A L'ISSU DU DÉLAI DE 15 JOURS, LA CONVENTION PREND-ELLE EFFET EN L'ABSENCE DE RÉTRACTATION ?

Pas immédiatement. Une fois passé le délai de rétractation, la validité de la convention doit être contrôlée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où est établi l'employeur. Il faut donc lui adresser la demande d'homologation accompagnée d'un exemplaire de la convention. Si le salarié concerné est un représentant du personnel, c'est à l'inspecteur du travail qu'il faudra adresser la demande. L'administration a 15 jours pour répondre, et passé ce délai sans réponse, la convention est réputée admise.

LA CONTESTATION DE LA CONVENTION EST-ELLE POSSIBLE UNE FOIS HOMOLOGUÉE ?

Oui. Il est possible de saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de l'homologation de la convention de rupture. La contestation de la convention de rupture reste donc toujours possible même homologuée.

Aujourd'hui, en tant que cadre, vous avez droit à tous les services de l'Apec, gratuitement.

En effet, les services de l'Apec sont financés par les cotisations des cadres et des entreprises, voilà pourquoi tous les cadres peuvent en bénéficier gratuitement.

Et parce que la vie des cadres a changé, l'Apec propose de nouveaux services en lien avec la nouvelle vie des cadres.

47 centres et 500 consultants spécialistes de l'évolution professionnelle.
Plus d'informations sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

