

# *La Lettre*

N° 177 / SEPTEMBRE 2020

## FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



*Négociation sur l'encadrement*  
**L'ANI DÉSORMAIS SIGNÉ PAR TOUS LES SYNDICATS**

*L'édito d'Éric PÉRÈS*  
**PLUS QU'UN CHANGEMENT STYLE  
C'EST UN CHANGEMENT DE CAP QUI S'IMPOSE**

*Dossier spécial*  
**APRÈS LA COVID-19, PLUS RIEN COMME AVANT ?**

*Questions/Réponses juridiques*  
**LES CONGÉS PAYÉS**

*Dossier*

**APRÈS LA COVID-19 :**  
*plus rien comme avant ?*



« Misons alors sur le déconfinement du dialogue social et sur un @Medef qui fasse preuve plus que par le passé d'un allant constructif pour la négociation collective. Un nouvel accord sur le #télétravail après l'ANI #cadre serait un signe encourageant. »

@PERESERIC

## LE CHIFFRE

# 800 000

emplois seront détruits en France, en 2020. Amélioration de la situation prévue en 2022.

Source : Banque de France

## Négociation

### L'ANI DÉSORMAIS SIGNÉ PAR L'ENSEMBLE DES SYNDICATS

L'Accord national interprofessionnel sur l'encadrement était soumis à la signature des organisations syndicales depuis le 28 février dernier. FO-Cadres y avait apposé la sienne dès le 4 mars. L'ensemble des organisations syndicales a désormais fait de même, avec une dernière signature (celle de la CGT) en date du 22 juin.

L'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres, désormais signé par l'ensemble des interlocuteurs sociaux depuis ce 22 juin, a donc été accueilli par FO comme une première victoire. Une victoire d'autant plus appréciée que le Medef avait clairement dit préférer une position commune plutôt qu'un accord en bonne et due forme et que l'organisation patronale avait campé sur ce positionnement durant une bonne partie de la négociation entamée en 2017.



## Vacances

### LES JOLIES COLONIES

Fondées à l'origine dans un but sanitaire et hygiéniste, les colonies de vacances ont longtemps été un lieu d'affrontement idéologique entre les religions et la laïcité. Aujourd'hui elles sont victimes de l'air du temps mais aussi de diverses difficultés liées à des problématiques budgétaires.

Après la Libération, en 1947, 90% des colonies sont financées directement ou indirectement par l'État. En effet, suivant le programme du Conseil national de la Résistance, la plupart des grandes entreprises ont été nationalisées. C'est ainsi que les comités d'entreprise (SNCF, EDF-GDF, Renault...) multiplient la construction de centres de vacances à la mer, à la montagne, à la campagne. Sans compter les colos des municipalités et celles plus ou moins liées aux ministères des Sports et de l'Éducation nationale. Et c'est ainsi qu'avec le baby-boom, un million de petits Français sont passés par

les colos en 1955 et quatre millions dix ans plus tard. Ce n'est pas un hasard si Pierre Perret fait un tabac avec sa chanson, « Les jolies colonies de vacances » en 1966.

Mais à partir des années 1990, l'attrait des colos s'estompe. Seulement 1,3 million de fréquentation en 2014 et à peine un million en 2017. À cela plusieurs raisons : l'appauvrissement des comités d'entreprise et des budgets municipaux, la hausse des prix des séjours, la fermeture d'infrastructures vieillissantes, entre autres... Pour faire face à cette désaffection, les colos se réinventent : séjours plus courts passant de quatre à deux semaines et spécialisation des activités : équitation, surf, tennis, théâtre, séjours linguistiques... Cela suffira-t-il ? Quoi qu'il en soit, de 1880 à 2010, près de 60 millions de petits Français ont bénéficié des jolies...



## LA COVID-19

### RECONNAISSANCE DE LA MALADIE EN MALADIE PROFESSIONNELLE



Dès le début de la crise sanitaire, FO a revendiqué la reconnaissance de la Covid-19 en maladie professionnelle au travers de l'inscription au tableau des maladies professionnelles. Le gouvernement y répond, mais très partiellement.

Un décret va instaurer un tableau de maladie professionnelle. Mais, si celui-ci concernera tous les personnels ayant effectué des travaux dans le secteur de la santé (établissements hospitaliers et médico-sociaux) et pas uniquement le personnel soignant comme cela était prévu à l'origine, il ne s'appliquera pas à l'ensemble des salariés ayant continué de travailler en présentiel pendant le confinement. FO continue de revendiquer un élargissement de la prise en charge dans le cadre de ce tableau à minima pour tous les secteurs qui ont été considérés comme essentiels durant la crise sanitaire, et pas seulement durant le confinement.

De plus, la prise en charge dans le cadre du tableau de maladie professionnelle ne se fera que pour les cas graves d'infection à la Covid-19. C'est-à-dire une limitation aux cas ayant nécessité un placement sous respirateur ou ceux ayant entraîné le décès. Cela exclut de fait de nombreux travailleurs (dont des soignants) qui, sans avoir été à ce point touchés, subiraient des séquelles à plus ou moins long terme, liés à cette pathologie. FO considère qu'à tout le moins le tableau devra tenir compte du progrès des connaissances scientifiques sur cette pathologie.

Pour tous les autres travailleurs mobilisés qui ne rempliraient pas ou qu'en partie les conditions du tableau, la mise en place d'un comité unique de reconnaissance des maladies professionnelles est censée faciliter les démarches.

## Économie et société

### IL Y A URGENCE SOCIALE !

Les organisations syndicales et de jeunesse ont fait l'analyse de la situation économique et sociale qui s'annonce tendue pour les prochaines semaines et en particulier à la rentrée de septembre.

La pandémie a durablement affecté de nombreux secteurs d'emploi par exemple dans le domaine de la production industrielle, le tourisme, la restauration, le spectacle, le commerce... Les services publics ont démontré leur rôle de première importance que ce soit dans la santé, l'éducation, les administrations, au plus près des usagers, sans reconnaissance, ni en termes d'emplois à créer, ni en augmentation de salaire pour les personnels.

De nombreuses suppressions d'emploi sont engagées, par le biais de plans sociaux, de licenciements individuels et

beaucoup de salarié-es notamment dans les petites et moyennes entreprises sont dans l'incertitude, et cela, malgré un fort recours au chômage partiel et des aides sans condition.

Certaines entreprises profitent de l'effet d'aubaine pour licencier. L'intersyndicale souligne le rôle majeur des syndicats dans le combat pour préserver l'emploi, améliorer les conditions de travail et les rémunérations.

Plus de 800 000 jeunes risquent d'être sacrifiés dès septembre, privés de l'accès à la fois aux formations initiales, ou empêchés dans leur recherche du premier emploi. Cette situation est d'autant plus préoccupante que le gouvernement refuse d'abroger une réforme de l'assurance chômage qui touche particulièrement les salariés les plus précaires.

## Réforme des retraites

### UN PROJET EN VOIE DE RÉACTIVATION ?

La réforme des retraites ? Personne n'en veut rappelait le 7 juillet le secrétaire général de la Confédération à l'occasion d'une interview. Pendant deux ans et demi, on a eu des concertations, des débats publics et le gouvernement n'a jamais réussi à expliquer vraiment sa réforme et encore moins à convaincre.

A peine nommé Premier ministre, Jean Castex remet cependant sous les projecteurs la réforme des retraites, suspendue le 16 mars pour cause de crise Covid et de confinement. Cela après l'utilisation par le gouvernement d'Édouard Philippe, le 28 février, du dispositif 49.3 pour faire adopter le projet qui était alors en examen en première lecture à l'Assemblée.

Si la plupart des organisations syndicales et particulièrement FO a revendiqué pendant six mois avant le confinement, notamment par des grèves et des manifestations nationales, l'abandon de ce projet de réforme inique organisant un régime universel de retraite par points, la revendication perdue. D'autant plus forte que la crise économique et sociale affiche déjà sa rudesse et rend encore plus hors-sol la perspective même d'une telle réforme.

## Plan de relance

### FO POUR UNE RÉELLE POLITIQUE DE L'EMPLOI POUR LES JEUNES

Face aux conséquences de la crise sanitaire pour les jeunes, le gouvernement a annoncé principalement des mesures d'exonérations de cotisations sociales. Un cataplasme à effets secondaires pour FO qui réclame une réelle politique de l'emploi.

Priorité des priorités pour le ministre de l'économie, les mesures visant à faciliter l'emploi des jeunes dans le cadre du plan de relance post-Covid 19 ont été présentées par le chef du gouvernement le 15 juillet, au lendemain de leur annonce présidentielle. Outre le repas universitaire à 1 euro pour les boursiers, le Premier ministre a annoncé la mise en place pour les jeunes actifs d'un dispositif exceptionnel de réduction du coût du travail à hauteur de 4 000 euros par an dans toutes les entreprises et 300 000 parcours et contrats d'insertion.

## Économie

### PLAN DE RELANCE EUROPÉEN : UN ACCORD À QUEL PRIX ?

Tout au long des discussions sur le plan de relance européen, FO avait souligné l'importance d'une réponse européenne qui soit à la fois solidaire, sociale et à la hauteur des besoins des travailleurs et des populations en termes d'emplois et d'investissements. C'est pourquoi, FO mettait en garde quant aux contreparties qui pourraient être exigées, à l'image des expériences récentes, notamment en termes de rigueur budgétaire ou de réformes structurelles.

Ce matin, les dirigeants européens sont finalement parvenus à un accord sur le financement d'un plan de relance. FO fait le constat que les montants validés — 750 milliards d'euros — sont élevés, répartis entre 390 milliards de subventions et 360 milliards de prêts, remboursables par les États membres.

Les subventions devant être consacrées à la relance, chaque gouvernement devra établir un « plan national de relance et de résilience » pour justifier de l'utilisation des fonds dans le cadre de la procédure dite du « semestre européen », appelant à respecter les recommandations adressées chaque année par la Commission aux États membres. A ce mécanisme institutionnel, s'ajoute la possibilité pour un État membre d'intervenir au Conseil s'il estime que le plan d'un ou plusieurs autres États membres ne respecte pas les engagements pris.

Comme l'a exprimé la CES (Confédération européenne des syndicats), FO met en garde contre un processus qui conduirait aux mêmes recettes de ces dernières années.



## L'édito

# Plus qu'un changement de style, c'est un changement de cap qui s'impose

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Le 16 septembre 2020

Les dernières interventions du Premier ministre attestent d'une volonté de rouvrir le dialogue social. Un fait qu'il convient de souligner après la mise à l'écart des partenaires sociaux lors des différents projets de réforme engagés. Reste à savoir si ce premier pas augure au-delà du changement de style un véritable changement de cap ? Le style comme la forme sont essentiels. Mais le fond demeure capital et déterminant pour poursuivre des discussions tout particulièrement sur les dossiers de l'assurance chômage et des retraites.

Le confinement n'a pas altéré la mémoire des salariés. Ils n'ont pas oublié les dangers de la réforme des retraites engagée par le précédent gouvernement supprimant les vingt-cinq meilleures années au profit d'un système à point autour d'un âge pivot, ni la supercherie des explications autour notamment du poids exorbitant des régimes spéciaux pour la justifier. Tout comme ils n'ont pas oublié la nature profondément injuste de la réforme de l'assurance-chômage durcissant l'accès aux droits et instaurant la dégressivité des allocations pour les cadres.

C'est donc plus qu'un style qu'il convient d'afficher. C'est un changement de cap qu'il convient de fixer avec la justice sociale en point de mire. Gouverner par la réforme au pas de charge et avec mépris n'est pas acceptable surtout quand cela conduit à la régression sociale. Une réforme n'est ni bonne ni mauvaise en soit, sauf à la lumière des finalités poursuivies par ses promoteurs et des conséquences qui en découlent pour ses bénéficiaires.

Rouvrir de véritables concertations est donc une opportunité pour remettre tout à plat et entendre avec respect les propositions des organisations syndicales. Ce qui suppose des actes forts à commencer par revenir sur la dernière réforme de l'assurance-chômage. Quant au dossier des retraites, vouloir relancer la réforme sur le sujet en pleine crise alors même que son contenu est jusqu'à ce jour rejeté par la majorité des français est le plus sûr moyen d'aggraver la crise sociale.

FO est consciente des nombreux défis à relever en cette période de crise parmi lesquels la relance économique et l'emploi des jeunes, premières victimes de la crise, sont les seules priorités du moment.

## Sommaire

SEPTEMBRE 2020

Les actus de FO-Cadres

2 Toute l'actualité du syndicat

Dossier

5 Après la Covid-19, plus rien comme avant ?

L'avis de l'expert

9 Danièle Linhart sociologue et directrice de recherche émérite au CNRS

Questions/Réponses

10 Les congés payés : FAQ sur vos droits

# APRÈS LA COVID-19 : PLUS RIEN COMME AVANT ?

## Dossier

Le télétravail est l'aspiration immédiate des salariés après l'expérience de confinement. Des négociations devraient s'ouvrir entre directions et représentants syndicaux. À plus long terme, une modification des modes de management pourrait voir le jour. À confirmer...



●●● S'il ne reste qu'une chose de la période de confinement dans les entreprises, ce sera une croissance soudaine du télétravail. « Nous étions virulents contre le télétravail auparavant. Mais l'expérience du confinement pour cause de Covid-19 nous a fait évoluer. D'ailleurs, la section Commerce de la Fédération des employés et cadres FO a accepté la proposition de négocier sur le sujet, présentée par les patrons de la branche ameublement », indique Jacques Mossé-Biaggini responsable syndical FO chez Conforama France. Comme lui, de nombreux délégués syndicaux s'appêtent à demander ou accepter une négociation sur le sujet avec leur direction. Le travail à distance semble être la seule aspiration des salariés, directement issue du confinement entre mars et mai 2020. Une raison évidente à cela : la conversion massive du jour au lendemain des directions d'entreprise a ouvert les yeux de beaucoup. 8 millions de salariés ont télétravaillé pendant la crise sanitaire alors qu'ils étaient seulement 1,8 million auparavant, dont la moitié occasionnellement. Nombre de secteurs économiques supposés non « télétravaillables » le sont devenus du jour au lendemain. Et les néotélétravailleurs ont apprécié de ne plus être confrontés au bruit, au petit chef, à l'open-space ou à l'aller-retour quotidien. Sans compter l'autonomie nouvelle que nombre d'entre eux a pu expérimenter. Côté patronal aussi, les mentalités évoluent. « Le télétravail est désormais un acquis, il ●●●



●●● n'y a pas de retour possible », indique Audrey Richard, la présidente de l'Association nationale des DRH français (ANDRH). « Les deux mois et demi de confinement ont permis aux entreprises et organisations réticentes de passer sur l'autre rive », ajoute-t-elle... Cet enthousiasme rafraîchissant s'appuie sur les résultats de l'enquête « Covid : le futur du travail vu par les DRH », publiée à la mi-juin par le Boston Consulting Group. 93% des DRH interrogés par ce cabinet de consultants estiment en effet que le télétravail va bouleverser les pratiques managériales. Et 85% d'entre eux souhaitent son développement de façon pérenne.

Toujours selon cette enquête menée auprès de 458 DRH, les bénéfices du télétravail sont de trois ordres : permettre de répondre aux attentes des collaborateurs (93%) ; faciliter une augmentation de la productivité (64%) et aboutir à une réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise (61%). « La crise sanitaire n'a pas créé une nouvelle tendance mais l'a accélérée, ajoute Audrey Richard. Un retour en arrière semble peu envisageable. Les impacts humains, organisationnels et économiques appellent à continuer de renforcer le dialogue social. » À l'instar des réflexions en cours au sein de Danone. La DRH envisage de discuter avec les partenaires sociaux d'un mode de travail plus hybride et individualisé : entre travail sur site et hors site, au domicile des salariés ou dans les locaux d'un prestataire d'espaces

de travail partagés.

### Des cadres enthousiastes

Le groupe d'agro-alimentaire peut s'inspirer des sondages qui montrent une demande de cocooning individuel. Selon Opinion Way, les salariés souhaiteraient « un management centré sur l'individu (...) et orienté vers la motivation individuelle plutôt que sur le leadership ». Ils demanderaient même à ce que « l'épanouissement de chacun soit une priorité de la direction de l'entreprise (51%) ». Une revendication qui fera sourire les syndicalistes expérimentés et semble bien loin des promesses élyséennes. « Plus rien ne sera jamais comme avant » avait juré Emmanuel Macron le 12 mars dernier dans un discours solennel qui semble avoir été oublié aussi vite par les salariés que par le président de la République lui-même... Peu d'entre eux en effet vont jusqu'à remettre en question leur mode de vie, l'intérêt de leur travail ou la façon dont ils consomment. Seule revendication concrète, la possibilité de télétravailler à intervalles réguliers. Les cadres sont particulièrement enthousiastes à cette perspective. 69% d'entre eux privilégient un rythme dominé par le télétravail, selon un sondage Cadremploi. S'ils sont 58% à s'interroger sur leur équilibre vie pro - vie perso, la grande majorité (90%) aspire uniquement à déménager un peu plus loin à condition de pouvoir bénéficier de plusieurs jours de télétravail par semaine. 48% choisiraient 3 jours par semaine à distance pour 2 jours au bureau. Et 21% privilégient 4 jours en télétravail pour une journée au bureau. Chez Dassault Système, où les cadres constituent la quasi totalité du personnel, la demande de télétravail est en hausse confirme Patrick Pochat, élu FO au CSE. « Suivant les conditions de travail à la maison, certains salariés ont adoré, d'autres ont détesté. Disposer d'une pièce entièrement dédiée à l'activité professionnelle peut faire toute la différence. Mais, même sans cet avantage, la suppression du trajet quotidien ne serait-ce qu'une ou deux fois par semaine en tente beaucoup », estime-t-il. « J'aspire à l'équilibre entre travail sur site et télétravail à domicile ou dans un espace de coworking près de chez moi. Deux jours par semaine hors du bureau, ce serait parfait », explique Laetitia, chargée de sécurité financière à LCL. Au Crédit Mutuel, les partenaires sociaux se préparent à négocier en fin d'année sur le sujet. « Nombre de salariés attendent le résultat avec impatience. La plupart se satisferaient d'un à deux jours par semaine », affirme Damien Deschepper, délégué syndical FO de la région Nord Ouest. Cette tendance est d'autant plus marquée que les salariés français ont découvert les derniers

●●● outils techniques facilitant le télétravail : les applications pour réunions téléphoniques ou visio-conférences. Même les commerciaux, plus attachés à la présence sur site pour pouvoir rencontrer les clients, peuvent se laisser tenter. « C'est envisageable un ou deux jours par semaine pour travailler sur la partie administrative de mon poste. Mais à condition d'être équipée d'un portable, d'un scanner et d'une imprimante », explique Bénédicte, commerciale au CIC. À cette demande d'équipement, s'ajoute pour les délégués syndicaux, la nécessité de faire respecter le Code du travail. « Le confinement a été mis en place sans concertation aucune pour faire face à la Covid-19. Or, il faut des garanties minimum si l'on veut éviter les dérives en matière d'horaires ou de conditions de travail », averti Georges de Oliveira, secrétaire de la section Assurances à la Fédération des employés et cadres.

La négociation s'annonce délicate chez Dassault Système. « Nous devons à la fois convaincre la direction qui se montre encore réticente envers le télétravail. Et calmer les ardeurs des salariés. La plupart sont passionnés par leur boulot et ne pensent pas à décompter leurs heures de travail, à réclamer le financement du matériel ou le remboursement de l'électricité et du chauffage utilisé en journée », indique Patrick Pochat. L'élu au CSE sous les couleurs de Force Ouvrière cherchera aussi à négocier un moyen pour les élus et les délégués syndicaux de pouvoir communiquer avec les télétravailleurs. Pour sa part, Damien Deschepper, DS FO au Crédit Mutuel Nord Ouest, négociera un plus grand nombre d'heures de délégation. Il ajoutera également à la liste de revendications le financement d'une chaise de bureau qui assure une posture correcte et des Tickets Restaurant. « On va aboutir à quelque chose mais ce qui m'inquiète, ce sont les exigences de productivité avancées par la direction. Les télétravailleurs ont déjà tendance à déborder de leurs horaires de travail. Nous devons résister aux exigences excessives. »

### Une évolution du mode de management

Il est possible que l'expérience du confinement ait également des répercussions en matière de management. Pour Pascal Ughetto, Professeur de sociologie à l'université Gustave Eiffel et spécialiste des transformations contemporaines de l'activité de travail, la crise sanitaire a aussi été l'occasion d'un fonctionnement collectif inédit dans certaines organisations. « Sous le coup de l'urgence, le confinement a forcé les acteurs à oublier procédures et contrôles pour faire confiance aux relations sociales quotidiennes. Le meilleur exemple est l'hôpital public. Dans cette institution, le

nombre de règlements est considérable et la hiérarchie est pesante. Or pendant deux mois, les règles ont été renégociées quotidiennement et un régime d'exception s'est instauré qui a laissé une grande liberté de décision aux niveaux inférieurs », affirme-t-il. Cette expérience inédite peut-elle perdurer et modifier les relations de travail et le dialogue social dans les mois qui viennent ? Sans trop d'illusion, l'universitaire fait une différence entre organisations qui fonctionnaient déjà sur un mode informel basé sur une confiance mutuelle, et les autres où règne la méfiance. « Les unes devraient voir se renforcer la confiance mutuelle après que tous les acteurs aient pu vérifier concrètement qu'elle était méritée. Les autres devraient revenir aux réflexes de protection à l'égard des initiatives venant de l'autre côté de la table de négociation... » Plus optimiste, Jean-Claude Delgènes, DG du cabinet Technologia, estime qu'à l'avenir « le management devra reposer sur une capacité à comprendre le collectif, à faire preuve d'empathie et à être capable d'animer à distance pour pouvoir faire face à un éventuel confinement pour cause de nouvelle pandémie. Les directions vont le comprendre. » Un domaine que les négociateurs syndicaux auront du mal à investir...

### Négociation interprofessionnelle

Au niveau national, les partenaires sociaux (Medef, CPME, U2P, FO, CFTD, CFTC, CGT, CFE-CGC) se sont entendus pour programmer des réunions afin d'élaborer un diagnostic sur les pratiques de télétravail. Deux d'entre elles ont déjà eu lieu en juin et juillet. Deux autres sont programmées en septembre. Objectif : élaborer une méthode et des outils pour négocier un accord d'entreprise ou rédiger une charte. Il était temps, le sujet n'avait pas fait l'objet d'une

<sup>1</sup> <https://www.centre-info.fr/evenements/uahp-2020>

●●● négociation interprofessionnelle depuis juillet 2005. Reste à aboutir concrètement. « Nous sommes d'accord sur les grands axes du diagnostic mais, comme les autres organisations syndicales, nous souhaitons aboutir à un accord national interprofessionnel. Alors que les organisations patronales privilégient plutôt des outils plus adaptés à la réalité des entreprises », déplorait Béatrice Clicq, secrétaire confédérale de Force Ouvrière, début juin... Plus rien comme avant, vraiment ?



### Le point de vue du professeur

« La négociation sur le télétravail a besoin de pragmatisme »

Professeur de sociologie à l'université Gustave Eiffel, PASCAL UGHETTO travaille sur les transformations contemporaines de l'activité de travail. Il est membre du conseil scientifique de l'Observatoire des cadres ainsi que de celui de l'ANACT.

L'EXPÉRIENCE DU CONFINEMENT VA-T-ELLE LANCER LE TÉLÉTRAVAIL POUR DE BON ?

Avant la crise du Covid-19, les DRH avaient fini par admettre voire promouvoir le télétravail mais en le sécurisant par des accords négociés. Restait à convaincre l'encadrement de proximité pour qui la gestion d'équipe à distance peut sembler compliquée. Avec le confinement, le télétravail a bénéficié d'une expérience grandeur nature. Il a fallu improviser des pratiques dans l'urgence. Tous les télétravailleurs forcés n'ont pas vécu cette expérience de façon optimale, mais tout le monde a réalisé que ce n'était pas impossible.

PEUT-ON S'ATTENDRE À LA MULTIPLICATION DES ACCORDS DE TÉLÉTRAVAIL EN ENTREPRISE ?

Pour que le télétravail soit massivement adopté, il faut un dialogue social plus pragmatique. En mars, le gouvernement a imposé le confinement sans laisser le temps aux partenaires sociaux de négocier procédure et mode de contrôle. Pressés de garder leurs salariés occupés, les employeurs ont adopté une attitude plus souple. Quant aux syndicalistes, ils n'ont pas cherché à entraver l'expérience. Reste maintenant à trouver le moyen de consolider cette pratique de terrain...

QUELS SONT LES INGRÉDIENTS D'UNE BONNE NÉGOCIATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

Le pragmatisme est indispensable. Les salariés ont besoin d'une négociation sur les garde-fous mais aussi de possibilités d'expérimentation pour voir les avantages et les inconvénients. Côté direction, il faut une réelle ouverture d'esprit. Et côté syndical, une modification des pratiques serait la bienvenue. Les syndicats français conçoivent leur rôle comme celui d'un surveillant des accords passés avec la direction. Or les citoyens reprochent aux « pouvoirs », c'est-à-dire aux dirigeants comme aux syndicalistes ou aux politiques, de ne pas laisser la société civile tenter des expériences. Concrètement, ça signifie accepter de prendre des risques...

### Négociation sur le télétravail : Les points clés pour FO

LE FONCTIONNEMENT COLLECTIF : QUELLES ACTIVITÉS PEUVENT ÊTRE RÉALISÉES EN TÉLÉTRAVAIL ?

À quelles conditions ? Réflexion nécessaire poste par poste. Il convient de veiller à ce qu'un accord collectif ne conditionne pas l'éligibilité au télétravail à la seule dimension de l'autonomie du salarié candidat, sans préciser les modalités de contrôle et de détermination de cette autonomie.

MANAGEMENT À DISTANCE : CLARIFIER LES ATTENDUS, LES MOYENS, LES DÉLAIS. QUELLE MÉTHODE POUR FAIRE ÉVOLUER LA FAÇON DE TRAVAILLER ENSEMBLE ?

L'octroi d'un degré d'autonomie du salarié est indispensable pour permettre la mise en place du télétravail. Cette autonomie doit couvrir à la fois les conditions d'exercice du métier, la gestion du temps de travail et de repos ainsi que l'usage des outils d'information et de communication et plus largement les outils numériques.

LES OUTILS DE COLLABORATION À DISTANCE :

logiciels, ordinateurs, connexions sécurisées à fournir aux collaborateurs. FO revendique notamment le remboursement obligatoire par l'employeur des frais engagés par le salarié (achat de matériel, logiciels, abonnements, frais de communication...), obligation supprimée par les ordonnances Macron.

LES HORAIRES ET LA CHARGE DE TRAVAIL :

définition des plages horaires où les télétravailleurs sont disponibles. En refusant de penser l'organisation de travail, le recours au travail à distance ne sert plus qu'à panser le mal-être au travail en atténuant ces effets par la mise à distance. FO recommande de limiter le recours au télétravail à 2 jours maxi par semaine.

L'AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE DE TRAVAIL :

dans le logement, chez un prestataire de service ? Elle suppose une installation compatible aux exigences de flux, afin de pouvoir travailler avec des temps de réponse adaptés au niveau d'exigence requis. Certaines précautions sont à prendre en matière de sécurité informatique et d'ergonomie au travail.

LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE :

Le fait que l'employeur met à la disposition d'un télétravailleur des outils de travail ne réduit pas le droit au respect de la vie privée concernant les échanges accomplis à l'aide de ses outils (courriel, Internet, téléphone). Et si, au surplus, les outils de travail étaient la propriété du salarié, cela constituerait selon nous un second motif justifiant une exigence accrue de la protection de la vie privée à l'égard de leur contenu informationnel (téléphone intelligent, ordinateur, serveur, etc.).



## L'avis de L'EXPERTE

DANIELLE LINHART est sociologue, directrice de recherche émérite au CNRS et membre du laboratoire Genre Travail Mobilité. Elle travaille sur l'évolution du travail et de l'emploi et la précarité.

« Une remise en question de la logique managériale est nécessaire »

Qu'est-ce que le confinement dû au Covid-19 nous a appris sur la gouvernance des entreprises ?

Nous savions déjà que l'organisation du travail et le mode de management peuvent se révéler dangereux pour la santé. Il suffit de se remémorer les suicides à France Télécom ou la multiplication des dépressions et des « burn out » pour s'en convaincre. La crise sanitaire ne nous a rien appris sur ce plan. À l'inverse, elle a été l'occasion de confirmer le besoin de s'intéresser à l'efficacité réelle du service aux consommateurs. Ainsi que de se préoccuper de santé au travail ou de bien-être des salariés. Sans parler de la nécessité de réfléchir à la finalité et au sens de l'activité économique pour éviter des comportements de prédation des ressources de la planète. Une confirmation donc. Mais vous avez récemment rédigé avec trois autres auteurs une tribune invitant à repenser la gouvernance des entreprises... La crise du Covid-19 nous a montré que l'organisation autoritaire du travail n'est pas efficace. Au plus fort de la pandémie, les soignants dans les hôpitaux ont montré que cela marche mieux lorsque les équipes se réapproprient l'organisation du travail. Lorsque les salariés sont consultés sur la manière de travailler et de s'organiser, ils sont moins victimes de problèmes sanitaires et de pépins de santé physiques ou mentaux. Mais pour mobiliser l'intelligence collective des salariés, il faut faire sauter un verrou : le lien de subordination qui lie le travailleur à son entreprise par l'intermédiaire du contrat de travail.

En quoi le lien de subordination est-il un frein à la mobilisation de l'intelligence collective ?

L'organisation du travail imposée par la direction vise à la création d'un profit maximum. Pour arracher le consentement des salariés, le management individualise la gestion de leur travail, les met en concurrence et invente des dis-

positifs « bienveillants » comme un numéro d'appel psy, des séances de yoga, une conciergerie, etc. Ces avantages matériels ont pour but de faire accepter des modalités de définition de leur travail, pensées en dehors d'eux. Groupe capitaliste, société coopérative, entreprise libérée, quel que soit le modèle, la direction mobilise les salariés sans remettre en question ses critères, d'efficacité, de rentabilité et de qualité du travail. Ni les protocoles, les « reporting » ou les procédures de contrôle qu'elle décide unilatéralement. Depuis cinquante ans, le management a tout fait pour individualiser et psychologiser la relation au travail dans le cadre du lien de subordination lié au contrat de travail. Nul ne semble remettre cela en cause. Pas même les syndicalistes...

Mais le lien de subordination n'est-il pas la contrepartie de la rémunération ?

Non, la paye et les droits liés au salariat sont la contrepartie de l'engagement du salarié dans son travail. Il s'inscrit dans un ensemble de contraintes dont la légitimité devrait être débattue collectivement et qui l'exposent à la fatigue. Les phénomènes de stress, de harcèlement ou de burn out sont la conséquence du lien de subordination. Il retire au salarié tout droit de contester la définition de son travail ou de négocier les moyens mis à sa disposition. Pour être responsable, une entreprise doit donner à ses salariés la possibilité d'influer sur leur travail. Pour autant, ce lien existe depuis la révolution industrielle. Et il n'a pas empêché les améliorations de conditions de travail. Certes, mais jusque dans les années 80, la subordination était contrebalancée par une force de frappe collective. Un salarié harcelé par un contremaître pouvait compter sur le soutien et la protection de ses collègues. Et c'est cette organisation collective qui a permis d'obtenir diverses améliorations. Aujourd'hui, les salariés sont seuls

et ont intériorisé leurs « insuffisances » supposées. Le management a psychologisé le lien des salariés à leur travail pour les piéger dans des organisations prescrites. Parallèlement, les organisations syndicales ont perdu de leur influence et ont beaucoup de mal à organiser les salariés collectivement.

Quelle est la solution ?

Les syndicats doivent contribuer à délégitimer la logique managériale. Le travail n'est pas uniquement la propriété de la direction, c'est aussi un enjeu politique et social qui engage l'avenir de nos sociétés. Depuis que le CNPF\* est devenu le Medef\*\*, le patronat prétend représenter les entreprises à lui seul. Mais il n'y a pas de PME et de grandes entreprises sans salariés ni sans consommateurs ou clients. L'idéologie patronale a marqué les esprits et l'on confond maintenant la direction et l'entreprise, l'intérêt des actionnaires et celui des salariés. Cette confusion entraîne la multiplication des inégalités, le mal être au travail, des problèmes sanitaires et jusqu'au saccage de la planète...

Quel argument utiliser pour contrer la mise en place des soft skills ?

De manière générale, il faut forcer la direction à revenir à des notions mesurables et quantifiables. Mais le répertoire des compétences est rarement négocié avec les représentants syndicaux. La solution est de prendre le problème sous l'angle de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. En effet, l'entretien d'évaluation annuel est un élément constitutif et structurant des conditions de travail. Or le code du travail autorise une consultation de la commission SSCT du CSE lorsqu'il y a mise en place d'un entretien d'évaluation ou modification des critères utilisés lors de l'entretien.

**TWEET**

« #AssuranceChomage  
Le gouvernement piétine le  
#droit des #cadres à une juste  
protection. Les cadres attendent  
d'être protégés, pas que leurs  
droits soient minorés.  
Nous étudions les réponses  
syndicales & juridiques qui  
s'imposent face  
à ces mesures injustes. »  
@FOCADRES

**LE CHIFFRE**

**7%**

C'est la part des cadres bénéficiant  
d'une allocation chômage.

Source : Unedic

**Épidémie COVID-19**  
**LE SÉCUR DE LA SANTÉ**

Le 17 mai 2020 et au terme de la période de confinement, le Ministre des Affaires sociales et de la Santé annonçait l'ouverture d'une concertation, le Ségur de la santé, avec les partenaires sociaux pour amorcer une prise en considération significative des acteurs du système de la santé. L'objectif est alors de tirer des enseignements de l'épidémie mondiale qui appelle une évolution du système actuel pour le rendre plus innovant tout en tenant compte des remontées des acteurs du terrain (non seulement des professionnels de santé mais aussi des territoires).



Après plus de six semaines de négociation, les syndicats et le gouvernement sont parvenus à un protocole d'accord qui a été signé le 13 juillet par FO, la CFDT et l'Unsa. Ces trois organisations syndicales représentent à elles trois plus de la moitié des voix dans la fonction publique hospitalière. Pour le Premier ministre, Jean Castex, les « accords de Ségur » sont un plan massif en faveur de l'hôpital et de ses agents. La CFDT salue « un accord historique [...] après des années de disettes ». Pour FO, cet accord « est un compromis acceptable reconnaissant l'engagement sans faille des agents hospitaliers et des Ehpad pendant la crise sanitaire et pendant plusieurs années où ils étaient les oubliés de la République ». Néanmoins, ce protocole de revalorisation n'est qu'une étape. En revanche la CGT, non signataire au même titre que SUD, considère que « pour l'instant l'heure n'est pas à la réjouissance mais à la déception, déception d'autant plus grande

que les attentes étaient fortes [...]. Le Ségur n'a pas permis de traiter l'ensemble des problèmes ». Le contenu aborde une hausse minimale de la rémunération de 180 euros nets en deux temps pour le personnel hospitalier des secteurs publics et privés non lucratifs (infirmiers, brancardier, techniciens, aides-soignants, etc.) hors médecins et 160 euros nets dans le privé. Initialement les syndicats préconisaient une valorisation de 300 euros pour le personnel hospitalier. Malgré tout le négociateur de Force ouvrière, Didier Birig estime que « le compromis trouvé est plutôt positif, il y a des avancées significatives pour les personnels. On a été chercher les derniers arbitrages avec les dents. On n'avait pas obtenu des choses comme ça depuis trente ans : 180 euros de plus par mois, ce n'est pas rien ». Une refonte des grilles de certains métiers est également attendue à l'horizon 2022. De plus 15 000 embauches sont prévues dans les hôpitaux.

**CESE**  
**LA GOUVERNANCE DES DONNÉES AU PROGRAMME DES REFLEXIONS**

Dans la continuité de ses précédents travaux relatifs au numérique, le Cese analysera les enjeux et opportunités économiques offerts par l'exploitation des données en tenant compte des aspects sociaux, environnementaux et géopolitiques. Suite à la crise Covid-19, le projet de rapport définira les conditions permettant de tirer parti des opportunités d'innovation et de croissance, et fera le point sur les dispositifs visant à garantir les libertés individuelles fondamentales et la confiance dans l'économie de la donnée. Sollicité par la section des affaires économiques du CESE pour faire part de son expertise sur le sujet, le secrétaire général de FO-Cadres, Éric Pérès a rappelé l'enjeu essentiel que revêt la question de la protection des données personnelles des salariés et la nécessité de placer cette question au cœur des réflexions syndicales. « C'est une affaire trop sérieuse pour la laisser aux seules mains des DRH et des DS » a-t-il réaffirmé. Le déploiement du numérique dans l'entreprise ne peut se réaliser sans confiance ni transparence. « Faire de la protection des données personnelles un enjeu de dialogue social est le plus sur chemin pour parvenir un équilibre entre protection et innovation » a-t-il également conclu à l'occasion de son audition.

**Ires**  
**FO A LA PRÉSIDENTE DE L'IRES**



L'assemblée générale de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) a élu, jeudi 25 juin, son nouveau président, Éric Pérès, secrétaire général de FO-Cadres. Lors de la présentation de sa feuille de route pour les deux ans à venir à la presse, Éric Pérès est revenu sur la nécessité de valoriser le patrimoine immatériel de l'institut pour accroître sa notoriété et renforcer son positionnement comme centre de recherche. Parmi les autres axes prioritaires présentés : le renforcement des moyens financiers alloués par l'État, le développement de partenariats de recherche avec le monde paritaire (Apec, observatoires de branches, CESI...) et la recherche de meilleures synergies avec des organismes tels que France Stratégie ou le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE). « C'est en multipliant nos approches que nous parviendrons à inscrire l'IRES dans la durée pour en faire une véritable source de savoir militant par une production sans cesse renouvelée » conclut Éric Pérès.

**Emploi et alternance dans l'enseignement supérieur**  
**LES JEUNES PÉNALISÉS PAR LE NOUVEAU DISPOSITIF D'AIDE**

Le gouvernement a décidé d'octroyer une aide de 8 000 euros (5 000 euros si moins de 18 ans) aux entreprises pour toute nouvelle embauche d'un alternant avant le 28 février 2020. Aujourd'hui nul doute se subsiste pour affirmer que les alternants peinent à trouver des entreprises qui exécutent à leur égard les promesses d'embauche. Dès lors ce dispositif assorti d'une incitation financière semble opportun et attractif pour permettre de lever les barrières de recrutement. Toutefois les étudiants de masters, d'écoles d'ingénieur ou de commerce sont exclus de ce processus, celui étant réservé aux jeunes du CAP au Bac+3. Les cadres de demain connaissent déjà de véritables difficultés de recrutement, celles-ci persisteront et seront accentuées par l'introduction de ce processus. FO-Cadres interpelle les pouvoirs publics pour exiger l'élargissement du dispositif à l'ensemble des jeunes de l'enseignement supérieur. L'opportunité de mener une action collective avec l'ensemble des unions confédérales des cadres est en réflexion.

**Télétravail**  
**CONCERTATIONS TÉLÉTRAVAIL**

La troisième réunion de diagnostic paritaire portant sur le télétravail a eu lieu le 2 juillet en visioconférence entre les organisations syndicales et les organisations patronales. Les partenaires sociaux ont ainsi pu auditionner l'Anact, l'Inrs et Futuribles. À la suite de leurs présentations, une session de questions-réponses s'est tenue. Ces discussions ont pu permettre aux interlocuteurs de compléter leurs propos et d'approfondir certaines

pistes de réflexion. Des réunions complémentaires sont programmées pour les 2 et 11 septembre. Les confédérations syndicales espèrent que ces échanges permettront d'entamer des négociations dans la perspective d'aboutir à la conclusion d'un nouvel accord national interprofessionnel. Toutefois le Medef ne semble pas enclin à développer cette dynamique et considère le télétravail comment étant avant tout un sujet d'entreprise.



**Emploi et alternance**  
**FACE À LA CRISE L'APEC RESTE EN PREMIÈRE LIGNE**



Selon les chiffres publiés le 28 mai par le ministère du Travail, la barre des 6 millions de chômeurs a été franchie en avril. Du côté des cadres les chiffres ne sont guère plus encourageants. L'évolution du nombre total de postes cadres publiés sur apec.fr a diminué de 34% par rapport à l'année dernière. Une situation préoccupante qui ne désarme pas l'Apec qui est restée mobilisée à distance pendant le confinement et après le déconfinement. Les centres Apec ont repris progressivement l'accueil des clients et la mobilisation de leurs services est intacte pour permettre de pourvoir rapidement les offres d'emploi, de sécuriser les mobilités des cadres et d'accompagner plus étroitement les jeunes diplômés qui sont aussi impactés par la crise et le ralentissement des embauches. Cette priorité présentée par la nouvelle direction générale de l'Apec et soutenue notamment par FO-Cadres lors du bureau du CA du 15 juillet est la démonstration de l'engagement des partenaires sociaux pour que l'Apec demeure au plus proche des besoins des entreprises, des cadres et des jeunes diplômés en cette période de crise.

# Les congés payés

## Questions Réponses

En 1936 et par l'avènement du Front populaire, le droit à congés payés est généralisé en France. Ces temps spécifiques deviennent ainsi un droit naturel pour tout salarié et ne sont plus réservés à des situations exceptionnelles (quelques salariés d'entreprises de service public, les fonctions de l'État ou bien encore certains métiers très qualifiés). L'entrée dans la période estivale invite à s'imprégner de ce dispositif au combien essentiel mais qui suscite parfois de nombreuses interrogations.

### Quelle est la différence entre congés payés et RTT ?

Les congés payés sont un droit au repos. Ainsi un mois de travail effectif octroie un droit à un congé de 2,5 jours ouvrables, et ce quel que soit l'ancienneté du salarié ou bien la nature de son contrat de travail. En revanche les RTT (réduction du temps de travaillé) sont un dispositif attribuant des jours (ou des demi-journées) de repos à un salarié dont la durée de travail hebdomadaire dépasse 35 heures (et dans la limite de 39 heures, au-delà le régime des heures supplémentaires à vocation à s'appliquer). Dans ces deux hypothèses les salariés bénéficient d'un repos ; pour autant l'objet et la cause de celui-ci sont bien distincts. La Cour de cassation énonce en effet que les RTT sont des jours de récupération qui représentent la contrepartie des heures de travail exécutées en sus de l'horaire légal (Ass. Plén. 24 octobre 2008 n°07-42799).

### Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de congés payés ?

L'employeur est titulaire d'un certain nombre d'obligations concernant notamment la période légale des droits à congés payés qui est comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. S'agissant de la période de référence pour l'ouverture de ces droits, celle-ci est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Les congés payés étant un droit au repos, cela sous-entend qu'ils relèvent de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Les lignes hiérarchiques doivent donc veiller à leur prise effective par les salariés. Autrement dit l'employeur doit être titulaire d'un rôle proactif puisqu'il « lui incombe de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement » (Cass. Soc. 13 juin 2012 n°11-10929). De plus et sauf exceptions spécifiques (principalement les ruptures du contrat de travail), les congés payés ne peuvent pas être remplacés par une indemnité compensatrice (indemnité bien distincte de l'indemnité de congés payés). Il est également possible de fractionner les congés du salarié. Néanmoins celui-ci doit pouvoir bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables de congés de manière continue (et au maximum 24 jours ouvrables).

### L'employeur peut-il imposer aux salariés la prise de jours de congés sur une période définie ?

S'agissant de la particularité liée à l'existence des périodes de fermeture estivale, celles-ci doivent être portées à la connaissance des salariés au moins deux mois avant leur ouverture. Dans les autres cas, le salarié informe son employeur des dates dont il souhaite bénéficier. L'employeur peut les accepter ou décider de les refuser pour des raisons d'organisation des services. Dans ces circonstances, le salarié peut solliciter de nouvelles dates ou bien l'employeur peut le contraindre au titre de son pouvoir de direction. Dans l'hypothèse où plusieurs salariés souhaitent partir à des dates concomitantes, un ordre de départ doit être envisagé. Ce dispositif repose sur des critères objectifs (situation familiale, ancienneté, activités complémentaires, etc.) qui sont inscrits au sein d'un accord collectif d'entreprise (à défaut au niveau de la branche professionnelle). Toutefois si un salarié travaille dans la même entreprise que celle de son conjoint, il bénéficie d'un droit à congé simultané.

### L'employeur peut-il modifier les dates de congés après validation ?

Tant l'employeur que le salarié sont tenus de respecter les dates fixées pour la prise des congés payés. Plus précisément au cours du dernier mois avant la date de départ prévue l'employeur ne peut modifier les congés du salarié, à moins de faire état de circonstances exceptionnelles (redressement judiciaire, commande inattendue, etc.). Dès lors qu'il ne peut justifier sa décision dans ce délai d'un mois, le salarié peut prétendre à la réparation du préjudice subi (Cass. Soc. 4 janvier 2000 n°97-41374).

### Le salarié dispose-t-il d'une liberté totale pour prendre des jours de congés sans solde ?

Le Code du travail octroie aux salariés quelques possibilités de s'absenter (congé maladie, congé parentale, etc.). Ces autorisations d'absence sont réglementées et répondent donc à un régime bien défini. S'agissant plus particulièrement des congés sans solde, il n'existe pas à proprement dit un congé légal encadrant ce dispositif. Celui-ci est donc soumis à un accord entre le salarié et son employeur. Le départ du salarié malgré le refus de l'employeur constitue une faute grave.

### Que faire lorsque le salarié tombe malade durant ses congés ?

Sur ce point les solutions divergent entre les positions adoptées par les juridictions européennes et les juridictions françaises. La Cour de justice de l'Union européenne considère qu'en cas de maladie le salarié peut solliciter le report de ses congés payés auprès de son employeur, et ce que la maladie survienne avant (CJUE 10 septembre 2009 C-277/08) ou pendant les congés (CJUE 21 juin 2012 C-78/11). Dès lors que l'employeur a connaissance de ces données, il est tenu de reporter les congés de son salarié pour une période recommandée d'au moins 15 mois (CJUE 22 nov. 2011, C-214/10). En droit français, le salarié bénéficie d'un droit au report « automatique » lorsque l'arrêt est établi avant les congés (Cass. Soc. 24 février 2009 n°07-44488). En revanche si celui-ci est prescrit au cours de cette période, il convient d'identifier l'existence ou non des dispositions conventionnelles (accords collectifs d'entreprise ou de branche) sur ce point. A défaut le salarié pourrait éventuellement saisir le conseil des prud'hommes pour prétendre au report des jours de congés payés en se fondant non seulement sur la position de la Cour de justice mais également sur l'impossibilité de concilier arrêt maladie et droit au repos, qui est l'essence même des congés payés. Toutefois en cas d'arrêt maladie durant les congés et dans l'hypothèse où celui-ci est parvenu à son terme avant la fin desdits congés, le salarié doit reprendre le travail à la date initialement prévue c'est-à-dire au terme de la période initiale de congés payés.

### Si le salarié ne prend pas ses jours congés, ces derniers sont-ils perdus ?

Par principe le salarié est tenu de prendre ces jours de congés payés, spécifiquement afin de rendre effective l'obligation de sécurité de résultat. Par principe il conviendrait d'estimer que les congés payés non pris sont perdus. Des reports de congés payés sont éventuellement envisageables dans des circonstances identifiées notamment en cas d'arrêt maladie, de congé maternité, etc. Outre ces quelques hypothèses, les éventuels reports sont traités au cas par cas et nécessitent un accord entre l'employeur et son salarié pour les accorder sur l'année suivante. De plus le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés au terme de la période de référence (situation bien distincte des diverses fin d'exécution du contrat de travail).

### Le salarié peut-il travailler durant ses congés ?

Par définition les congés payés sont un temps de repos. Mais cette solution n'est pas applicable aux salariés qui cumulent des temps partiels et qui ont donc plusieurs employeurs, dans les hypothèses où ils n'ont pu réussir à obtenir des congés simultanés auprès de leurs différents interlocuteurs. De plus le salarié n'est pas en capacité de travailler pour un employeur concurrent dans la perspective de remplir son obligation de loyauté à l'égard du premier. Additionnellement cela prive un demandeur d'emploi de la possibilité de bénéficier de ce travail.

### Que faire si l'employeur contacte son collaborateur durant ses congés ?

Durant la période de congés, l'employeur ne peut solliciter auprès de son collaborateur une quelconque activité travaillée. Autrement dit il ne doit pas le contacter pour lui demander non seulement de travailler mais également de consulter ses emails professionnels. Le salarié qui ne répond pas à la sollicitation de son employeur ne commet en aucun cas une faute justifiant une quelconque procédure disciplinaire. En revanche si le salarié et principalement le salarié cadre consulte de lui-même ses emails grâce aux outils numériques, cette action ne peut être assujettie à aucune sanction. Cependant ce schéma va à l'encontre du principe de déconnexion que le salarié doit lui aussi s'approprier. Cela suscite quelques interrogations, principalement sur le volet de l'obligation de santé et de sécurité à la charge de l'employeur. Comment peut-il s'assurer que ces collaborateurs sont effectivement en repos durant les périodes concernées principalement pour éviter tout risque de surmenage ou de burn out ? Toutefois et en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut solliciter le retour du salarié à son poste de travail en motivant sa demande, sachant que cette situation appelle naturellement des compensations pour le salarié (remboursement des frais de voyage, congés supplémentaires, etc.).



Des vacanciers patientent dans le hall de la gare de Lyon à Paris afin de partir en vacances au mois d'août 1938, soit deux ans après l'introduction des congés payés. ©AFP

Plus d'infos sur notre site  
[www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr)



**CADRE AYANT TOUT L'AVENIR  
DEVANT LUI AIMERAIT SAVOIR  
CE QU'IL VEUT FAIRE PLUS TARD.**

Les services personnalisés de l'Apec répondent à toutes les problématiques des cadres. Nos consultants les accompagnent et les conseillent pour les aider à préparer et à anticiper leur évolution professionnelle

47 centres et 500 consultants. Plus d'informations sur [apec.fr](http://apec.fr)

*Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.*

