

1 décembre 2020

Quelles différences entre télétravail et travail à distance ?

Le télétravail est par essence, une activité professionnelle exercée chez soi, encadré par le contrat de travail signé par le salarié. Le travail à domicile, quant à lui, est une forme d'activité professionnelle exercé de manière indépendante.

La différence essentielle est donc la signature (ou pas) d'un accord de télétravail. Chez LCL, il existe bien un accord sur le télétravail mais uniquement pour les fonctions supports. Le télétravail ou travail à distance a été déployé précipitamment pendant la pandémie pour l'ensemble du personnel dont le réseau détail.

Effectivement l'épisode du COVID-19 a fait la part belle au « télétravail », il est vrai que c'est une des meilleures réponses à un dysfonctionnement ponctuel. Les messages officiels ont laissé une impression de simplicité, de facilité même, dans cette mise en place ; « dès demain vous pourrez travailler de chez vous ».

Chez LCL on parle bien de la continuité du contrat de travail et non d'une activité indépendante.

Chez LCL, pas de visibilité sur la négociation d'un avenant à l'accord de télétravail actuel afin de l'étendre au réseau détail.

Dans la précipitation il semble que notre Direction est laissée de côté ses obligations et cette nécessité d'encadrer le télétravail de nos collègues du réseau :

- Une analyse des risques du lieu de travail au domicile du salarié (DUER)
- Vérification de la conformité des installations électriques et technique
- Prendre en charge le surcoût pour le salarié, soit au réel soit sur la base d'un forfait
- S'assurer que le télétravailleur est couvert par une assurance qui couvre l'espace dédié à l'activité professionnelle



Le guide du télétravail publié par le Ministère du Travail explique que « l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail SAUF si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui le prévoit ».

Si on peut entendre que la question de l'indemnité d'occupation n'est pas de mise puisque c'est le gouvernement et non LCL qui « oblige » au télétravail, il semble que LCL ne soit pas pressé de mettre en place un avenant à l'accord existant, qui pourrait dédommager, forfaitairement nos collègues du réseau. LCL n'apporte également pas de réponse à nos collègues bénéficiant d'un restaurant d'entreprise, et n'ayant donc pas accès à la carte Tickets restaurant.

AS souhaite l'ouverture d'une négociation rapide sur un avenant à l'accord de télétravail existant chez LCL afin de clarifier tous ces points et d'apporter des réponses aux salariés inquiets.