

Sommaire

à la Une

Contrat de travail

Pandémie grippale : " le télétravail ne s'improvise pas "

Conventions collectives

Tout syndicat représentatif doit être invité à négocier

Santé et sécurité

Grippe A : les conseils de l'INRS

Recrutement

Auchan satisfait de son opération recrutez sans CV

revue de presse

Protection sociale

Retraite des mères de familles : les pistes d'action

agenda

Emploi

Bâtir un plan d'action sur l'emploi des seniors

Protection sociale

Comment organiser la portabilité de la couverture santé prévoyance

Emploi

Salon de l'emploi responsable

: : : : à la Une : : : :

Contrat de travail

Pandémie grippale : " le télétravail ne s'improvise pas "

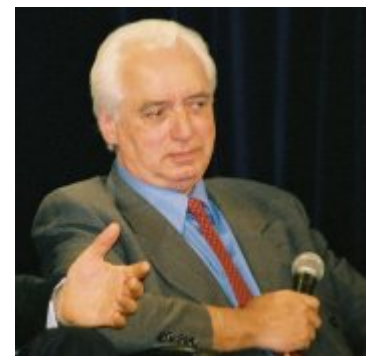
Le ministère du Travail, dans sa circulaire du 3 juillet 2009, incite les entreprises à recourir au télétravail si une pandémie grippale survenait. Mais le recours au télétravail se prépare, estime Gérard Vallet (photo), président de l'Association nationale pour le développement du télétravail et de la téléformation.

Face au risque d'une pandémie grippale, les entreprises élaborent un plan de continuation d'activité qui, parmi les mesures envisagées, peut prévoir le recours au télétravail. Mais, " le télétravail ne s'improvise pas " met en garde Gérard Vallet, président de l'Association nationale pour le développement du télétravail et de la téléformation (ANDT).

Les précautions matérielles

" La première question est de savoir si tous les salariés sont en mesure de le faire ". Il ne faut en effet pas négliger la dimension matérielle du télétravail : la taille de l'appartement du salarié, la qualité de son installation électrique... "L'entreprise devra procéder à un contrôle de l'installation électrique et le salarié envisager éventuellement une extension de son assurance pour couvrir son activité de télétravail".

Par ailleurs, Gérard Vallet met en garde contre l'utilisation du matériel personnel des



Gérard Vallet, président de l'ANDT

A lire également sur le site

La clause de mobilité ne permet pas tout à la Une

salariés. "L'entreprise ne connaît pas l'état de l'ordinateur du salarié, les membres de la famille susceptibles de travailler dessus, l'existence ou non d'un système de cryptage et d'un anti-virus".

Assurer la sécurité des données

Il faut ensuite s'assurer du respect de la confidentialité des données et de leur sécurisation. Gérard Vallet rappelle les risques. " Bien souvent les entreprises disposent d'un réseau interne de communication qui n'est pas accessible de l'extérieur. Si elles souhaitent un accès depuis l'extérieur, il faut mettre en place des procédures de sécurité et un système de cryptage. Mais il faut aussi les tester et distribuer des habilitations. Tout cela a un coût et doit se préparer, se planifier ", prévient-il.

Modifier le contrat de travail

" Le recours au télétravail suppose un avenant au contrat de travail. Le lieu de travail notamment sera modifié. Le texte de loi actuellement en discussion prévoit l'accord du salarié, accord qui est réversible. L'Ani de 2005 précise tout ce qui doit figurer dans cet avenant (*lire notre article*). Par ailleurs c'est un changement dans l'organisation du travail qui doit être débattu avec les partenaires sociaux ".

Travailler seul ne va pas de soi

Il est nécessaire de " familiariser les salariés avec le télétravail ", estime Gérard Vallet. " Les salariés ne sont pas habitués à se débrouiller seuls, notamment en cas de souci informatique. Il faut donc leur donner une formation minimum en informatique ".

« Dans le cadre des formations que nous dispensons, nous installons le salarié dans un bureau fermé à clef et nous lui demandons de travailler comme s'il était seul chez lui avec juste une ligne téléphonique, un fax et un email. Cela ne marche pas toujours. Il faut que le salarié acquiert de nouveaux réflexes et de nouveaux repères ", explique-t-il.

Modifier le mode de management

Les entreprises françaises semblent être encore réticentes à recourir au télétravail. " On est habitués à contrôler les horaires de travail ", déplore Gérard Vallet, qui assure pourtant que " le télétravail est un excellent révélateur des compétences. Les antipathies et sympathies disparaissent au profit du seul travail ", fait-il remarquer.

La mutation de Paris vers le Nord est une modification du contrat
à la Une

Mutation : la bonne foi de l'employeur est présumée
à la Une

Portage : nouvelles propositions
à la Une

Cadremploi lance l'assurance période d'essai
à la Une

 Documents joints à télécharger sur le site :
[Site de l'ANDT](#)

Par Florence Mehrez

Clauses du contrat (44)
télétravail (4)
pandémie grippale (8)

Modification du contrat (27)
pandémie (3)

Services accessibles sur le site



Conventions collectives

Tout syndicat représentatif doit être invité à négocier

Un accord collectif ne peut être valable que si l'ensemble des syndicats représentatifs ont été invités à négocier. Le fait que l'un de ces syndicats n'ait plus de délégué syndical pour signer le texte ne dispense pas l'employeur de son





obligation légale.

L'employeur qui envisage de conclure un accord collectif doit toujours inviter les organisations syndicales représentatives à négocier. Sinon, le contrat qui en résulte est nul.

Négociation d'un projet de réorganisation

Après avoir consulté le CE, une entreprise de téléperformance ouvre une négociation d'établissement sur le projet de fermeture d'un centre de télémarketing. Toutes les organisations syndicales représentatives sont invitées à la table des négociations, à l'exception de Sud. Le syndicat agit alors devant le tribunal pour faire annuler la procédure engagée.

L'établissement concerné n'a pas de délégué syndical Sud

Pour sa défense, l'employeur oppose au syndicat Sud le départ de son délégué syndical d'établissement. À défaut de salarié susceptible de signer l'accord au nom de Sud, il était inutile d'inviter le syndicat à négocier, estime l'employeur. La Cour d'appel suit cette argumentation. "Si le syndicat Sud voulait participer aux négociations sur le projet de réorganisation, estime la cour, il lui appartenait de désigner un remplaçant au délégué syndical d'établissement".

Tous les syndicats sont invités à négocier

La Cour de cassation ordonne au contraire de reprendre à zéro les négociations. "Un accord collectif ne peut être conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales dans l'entreprise ou dans l'établissement aient été invitées à la négociation", rappelle la Haute juridiction.

Sud, représentatif dans l'entreprise, devait donc être informé de l'ouverture des négociations, même s'il ne disposait plus d'un DS dans l'établissement.



Documents joints à télécharger sur le site :

[Arrêt du 8 juillet 2009](#)

Par [Julien Francois](#)

[Accords d'entreprise \(23\)](#)
[Négociation collective \(40\)](#)

[Syndicats \(80\)](#)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

Santé et sécurité

Grippe A : les conseils de l'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) propose sur son site des questions-réponses sur la pandémie grippale à destination des entreprises.

Recrutement

Auchan satisfait de son opération recrutez sans CV

En avril dernier, Auchan testait en Ile-de-France une opération postulez sans CV

. Les cadres candidats répondaient anonymement à un questionnaire en ligne, sans laisser de CV. L'entreprise est satisfaite : 1 300 cadres ont rempli le questionnaire et 200 ont finalement été sélectionnés par les RH. Une dizaine d'embauches est en cours.

: : : : *revue de presse* : : : :

Protection sociale

Retraite des mères de familles : les pistes d'action

Le gouvernement s'apprête à modifier les avantages retraite des mères de famille. (*lire notre article*). Reste à savoir quelles voies pourraient être empruntées. Plusieurs solutions se dégagent.

Partager l'avantage entre le père et la mère

La Cnav est au coeur de la réforme. Danielle Karnievicz, sa présidente a donc fait des propositions. Elle suggère de "diviser l'avantage en deux morceaux" (*La Tribune.fr*). "Il s'agirait de considérer "qu'il y a quand même une partie de ces deux ans vraiment liée à la maternité en tant que telle, à l'accouchement et au congé maternité et qu'il faut préserver pour la femme", a-t-elle confié à l'*AFP*.

"Une deuxième partie de majoration pourrait alors être ouverte aux parents en tant que tels c'est-à-dire au père ou à la mère", a-t-elle ensuite précisé. "La personne qui aura réellement interrompu sa carrière professionnelle pour s'occuper des enfants" pourra ainsi bénéficier d'un an, explique la présidente de la Cnav, "évoquant ce qui se fait déjà dans la fonction publique (*AFP*). Mais "cette période pourrait aussi être partagée entre le père et la mère", explique l'*AFP*.

"Une deuxième piste serait de laisser les parents décider qui profite de cette deuxième partie".

Ou modifier l'avantage lui-même

D'autres solutions peuvent être envisagées comme la réduction de l'avantage à une année qui "bénéficierait aux femmes comme aux hommes", explique *La Tribune.fr*. En revanche, la suppression pure et simple de l'avantage "provoquerait un tollé auprès des partenaires sociaux" estime le quotidien économique. Enfin, la solution "la plus astucieuse" consisterait à "lier la majoration à l'accouchement et non plus au fait d'avoir élevé des enfants".

Des débats au sein même de l'UMP

La question risque de provoquer de vifs débats, puisque le sujet "est loin de faire l'unanimité au sein même de l'UMP", constate *nouvelobs.com*. Dans une interview accordée au *Parisien Dimanche*, le secrétaire général de l'UMP, Xavier Bertrand, s'est dit opposé à ce "les femmes soient pénalisées". "Si on parle d'égalité hommes-femmes par rapport à la retraite, il faut que l'égalité hommes-femmes en matière de carrière et de rémunération soit au rendez-vous", a-t-il estimé. "Il faut pour cela rechercher dans les textes les solutions (...) qui avantagent sur ce terrain là les femmes", a-t-il poursuivi.

Disposition rétroactive ?

Autre crainte soulevée par la perspective d'une réforme, sa date d'entrée en vigueur. La mesure sera-t-elle rétroactive ? Entrera-t-elle en vigueur au 1er janvier 2010 si elle est intégrée dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 ? s'interroge *La Tribune.fr*.

"Les lois n'étant pas rétroactives, les femmes ayant eu des enfants avant cette date ne devraient en toute logique pas être touchées", estime le quotidien économique. Toutefois, "les deux annuités de bonus accordées pour chaque enfant sont acquises et comptabilisées au moment du départ en retraite et non à la naissance de l'enfant", tempère Marc Darnault, associé au cabinet Optimretraite interrogé par le quotidien économique.

La réforme impacterait "toutes les mères de famille partant à la retraite après le 1er janvier 2010", en déduit *La Tribune.fr* qui se demande si le gouvernement pourrait prévoir que "la réforme [soit] seulement appliquée aux enfants nés après le 31 décembre 2009, voire après le 31 septembre 2010 afin éviter que les femmes enceintes ne protestent".

Par Florence Mehrez

Retraite de base (47)

Égalité professionnelle (19)

Services accessibles sur le site

Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

: : : : agenda : : : :

Mardi 8 septembre 2009

Emploi

Bâtir un plan d'action sur l'emploi des seniors

Elegia organise le 8 septembre une matinée sur la nouvelle obligation faite aux entreprises de 50 salariés et plus de négocier un accord sur l'emploi des seniors ou de bâtir un plan d'action : comment négocier, quel contenu, comment éviter la pénalité de 1 %.

Lieu : Paris



Documents joints à télécharger sur le site :

[Pour vous inscrire](#)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

Jeudi 24 septembre 2009

Protection sociale

Comment organiser la portabilité de la couverture santé prévoyance

Elegia organise le 24 septembre une demi journée sur le nouveau dispositif de portabilité de la couverture santé et prévoyance applicable depuis le 1er juillet.

Lieu : Paris



Documents joints à télécharger sur le site :

[Pour vous inscrire](#)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

Mercredi 9 décembre 2009 > Jeudi 10 décembre 2009

Emploi

Salon de l'emploi responsable

La 4e édition du Salon de l'emploi responsable (organisé par Alternacom) se tient à Paris les 9 et 10 décembre 2009 (10 heures-18 heures).

Associations, mutuelles, ONG, fondations, entreprises d'insertion, banques, coopératives y seront présentes.

Lieu : Espace Champerret, Paris 17e.

Renseignements : 01 55 87 56 07

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

1 mois
gratuit

Abonnez-vous à actuEL-RH.fr

30 € HT / mois

(Abonnement annuel payable à terme échu avec
une avance de 122 € HT demandée à la commande)

Pour vous abonner, appelez au 01 40 92 36 36 (08 h 30 > 18 h 30)
ou rendez-vous sur le site avec le code privilège **MK08PD01**

[Informations légales](#)

[Nous contacter](#)

[Nos partenaires](#)

[Conditions générales de vente et d'utilisation](#)

actuEL-RH.fr

actuEL-RH.fr est le journal quotidien d'information en ligne des Éditions Législatives destiné au professionnel de la fonction ressources humaines : directeur des ressources humaines, responsable de la paie, responsable du recrutement, responsable de la formation, chef du personnel, gestionnaire de carrières, juriste spécialisé en droit social, consultant en cabinet de recrutement, consultant en motivation du personnel, coach. Il traite au quotidien de l'actualité juridique et sociale RH et des dernières évolutions en matières de stratégie et management RH.

La collection des actuEL

actuEL-RH.fr fait partie de la collection des actuEL, « les e-quotidiens pour vous faire gagner du temps ». Pour en savoir plus sur la collection des actuEL, rendez-vous sur le site www.lesactuels.fr ou directement sur www.actuel-ce.fr, www.actuel-hse.fr, www.actuel-avocat.fr et www.actuel-expert-comptable.fr.

actuEL est une marque déposée des Éditions Législatives.

