

Montreuil, le 10 mars 2021

Depuis près d'un an, Orange s'appuie sur le caractère « exceptionnel » de la crise sanitaire pour propulser plus de 60 000 salariés dans une forme dégradée de travail à domicile qui déroge à la fois à l'application du code du travail et à ses propres accords d'entreprise.

Si l'annonce brutale du confinement en mars 2020 pouvait entendre une forme de « flottement » dans la mise en œuvre des dispositifs de télétravail existants, le temps ne saurait accepter à Orange que l'entorse aux règles de droit devienne la règle de droit.

Le télétravail n'est pas une disposition législative « facultative », asservie aux objectifs du confinement. Il demeure un contrat rédigé par l'employeur et l'employé qui fixe l'ensemble des droits et obligations des 2 parties. Ce contrat précise les modalités d'organisation du travail à domicile : mesure et contrôle du temps de travail, adaptation des objectifs, prévention des risques spécifiques au

télétravail, prise en charge des frais liés à l'utilisation professionnelle qui est faite du logement (loyer, taxe d'habitation, foncière, charges de copropriété, électricité, assurance à hauteur de l'occupation du domicile ...) et du mobilier nécessaire au travail à domicile du salarié (bureau, chaise, lampe ...).

Saisie à ce sujet par un salarié CGT d'Orange, l'inspection du travail de Lille confirme notre analyse et rappelle à l'entreprise que la justice a une position constante sur le sujet : Les travailleurs n'ont pas à supporter sur leur santé et avec leurs deniers la mise en place du travail à domicile imposé par l'employeur.

De ce fait, la CGT demande l'ouverture immédiate d'une négociation sur un nouvel accord de télétravail qui intègre l'ensemble des obligations de l'employeur et répond de manière satisfaisante à l'ensemble des exigences exprimées par les salariés depuis mars 2020.



La CGT demande :

- **Un accord de télétravail réglementé, cadré pour les salariés de la maison mère, des filiales et de leurs sous-traitants**
- **Une prise en compte des besoins en matériel (pc, bureau, téléphone...) et une compensation financière de l'employeur (électricité, chauffage, repas, abonnement internet, consommables, occupation du domicile) à hauteur des frais réels engagés par le salarié.**
- **Une redistribution des gains de productivité du télétravail au profit des salariés.**
- **Un droit à la déconnexion renforcé par le blocage de l'accès aux outils en dehors des jours et horaires de travail autorisés.**
- **Un droit au télétravail sur volontariat avec possibilité de réversibilité.**
- **Une adaptation des objectifs aux spécificités du télétravail et aux risques d'épuisement professionnel.**
- **Une formation des salariés exécutants et managers au télétravail**