



ACCORD SUR LE PORTAGE SALARIAL : L'IGAS REFUSE SON EXTENSION

Dans le cadre de sa mission relative à la demande d'extension de l'accord sur le portage salarial du 24 juin 2010, l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) vient de conclure à l'impossibilité d'étendre cet accord signé par le Prisme, la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT et rejeté par FO. Une décision dont FO-Cadres se félicite.

L'IGAS justifie sa position en indiquant notamment que l'activité de portage salarial ne peut être réservée aux seuls cadres. En effet, la Cour de Cassation depuis l'arrêt Pain du 1^{er} juillet 2009 considère que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne peut justifier, à elle seule, une différence de traitement.

FO-Cadres rappelle que si cette jurisprudence, tempérée depuis par la Haute cour par deux arrêts du 8 juin 2011, a posé de nombreux questionnements sur la justification des avantages conventionnels pour les cadres, elle a le mérite ici, bien employée, de ne pas faire peser sur les cadres une activité sans véritable encadrement juridique.

Plus encore, FO-Cadres se félicite que l'IGAS ait pointé du doigt le CDI de portage salarial, que nous avons qualifié au moment de la négociation de CDI light (Communiqué FO-Cadres du 10 juin 2010). Un CDI d'un nouveau genre qui n'en a pas les garanties et qui projette par une logique absurde les salariés portés en "CDI" dans une précarité plus forte que ceux qui concluent un CDD de portage.

Enfin, FO-Cadres rappelle ses réserves quant à l'impact de cet accord sur le droit du travail. Une instrumentalisation du droit, soulignée par l'IGAS, qui comporte des risques majeurs pour l'ensemble des salariés sans pour autant apporter les garanties nécessaires à la situation particulière des salariés portés.



AMENDEMENT SUR LE TÉLÉTRAVAIL : FO-CADRES RÉAFFIRME L'EXIGENCE DU VOLONTARIAT DU SALARIÉ

Dans le cadre de la proposition de loi relative à la simplification du droit et allègement des démarches administratives, un amendement présenté par M. Philippe GOSSELIN, Député UMP de la Manche, et adopté par la commission des lois de l'Assemblée nationale, en discussion aujourd'hui, prévoit d'introduire le télétravail dans le code du travail.

FO-Cadres, particulièrement investi sur la question du télétravail, notamment lors de la négociation de l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, rappelle que le télétravail comme nouveau mode d'organisation du travail implique des garanties spécifiques permettant de renforcer la protection des salariés et de sécuriser leur relation de travail.

À cet égard, l'amendement proposé qui reprend pour partie l'ANI de 2005, a le mérite d'inscrire le télétravail dans le code du travail. Toutefois, une mesure inédite risque de mettre à mal le caractère volontaire du télétravail.

En effet, le texte prévoit qu'"en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés."

Ainsi, à l'appui de cette disposition, un employeur pourrait imposer le télétravail à ses salariés en justifiant de circonstances exceptionnelles. Des dérogations à l'accord du salarié qui pourraient largement dépasser la seule menace d'épidémie.

FO-Cadres tient à souligner que le volontariat doit rester la base du télétravail. L'accord du salarié et la signature d'un avenant doivent toujours être exigés même dans un contexte temporaire et exceptionnel.

Enfin, la mise en œuvre du télétravail dans le cadre d'une menace d'épidémie est présentée ici comme une option privilégiée pour les employeurs. Sur ce point, FO-Cadres rappelle que si le télétravail peut être une mesure complémentaire, il ne doit pas s'imposer de facto et affranchir l'employeur d'une négociation avec les organisations syndicales afin de prévoir les conditions d'une continuité d'activité de l'entreprise.