



**A Madame Valérie Le Boulanger**  
**Directrice des Ressources**  
**Humaines Groupe**  
Tour Olivier de Serres  
78 à 84 Rue Olivier de Serres  
75015 Paris Cedex 15

Montreuil, le 12 juin 2020

**Objet : Indemnisation et prise en compte des conditions de travail des salariés dans le cadre d'une activité professionnelle à domicile imposée par l'employeur**

Madame la Directrice de Ressources Humaines du Groupe Orange,

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du covid 19, Orange a décidé d'imposer depuis mars 2020 une nouvelle organisation du travail qu'elle nomme « télétravail occasionnel ».

Or, depuis plus de 2 mois, 5 jours par semaine, plus de 50 000 salariés à Orange exercent une activité professionnelle à domicile en marge de toutes les dispositions de l'accord d'entreprise sur le télétravail, mais également du socle législatif général qui contraint l'employeur de définir les conditions de passage en télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, les plages horaires sur lesquelles le salarié peut être contacté, les conditions de la prise en charge des coûts découlant de l'exercice de l'activité etc ...

La CGT tient à vous rappeler, que le télétravail reste du travail, et que l'employeur conserve toutes ses obligations liées à l'article L4121-1 du code du travail : celle tout d'abord de préserver la santé mentale et physique de ses salariés, et celle, ensuite, d'encadrer ses

pratiques de « travail à domicile », dès lors qu'elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise existant et qu'elles ne répondent pas aux exigences minimales légales.

Concernant votre décision d'imposer le travail à domicile à plus de 50 000 salariés, des actions de prévention des risques professionnels doivent être déclinées. Même dans un contexte particulier, les moyens de l'entreprise doivent être adaptés à la mise en place d'une nouvelle organisation du travail.

En effet, les salariés et les médecins du travail nous alertent sur une recrudescence des troubles musculo squelettiques du fait de la non mise à disposition de matériel adapté à l'activité professionnelle (fauteuil ergonomique, casque, bureau, lampe, écrans, souris, etc ...), mais également sur une augmentation de la charge de travail consécutive à l'absence de cadre explicite.

La CGT vous demande donc de vous mettre immédiatement en conformité avec la législation qui définit le télétravail à domicile (ANI du 19/07/2005 puis loi 2012\_387 du 22/03/2012), et les obligations qui en découlent.

La CGT vous rappelle que la jurisprudence est constante sur le défraiement par l'employeur de l'ensemble des dépenses engagées par les salariés à leur domicile au titre de leur activité professionnelle (électricité, accès internet, consommables ...), et sur l'indemnisation de la sujétion que constitue l'occupation par l'employeur du domicile du salarié à des fins professionnelles.

Orange a décidé de verser une prime de 15 € en guise de dédommagement forfaitaire pour chaque mois de travail à domicile imposé (soit 0,75€/jour)... Ce montant est indubitablement en deçà des dépenses réelles du salarié et de la sujétion que constitue l'occupation de leur domicile.

La CGT ne peut pas accepter que l'entreprise s'accommode des dispositions législatives pour faire des économies sur le dos du personnel. Le barème URSAFF, pour exemple, prévoit un dédommagement minimum de 100 € pour une durée équivalente (soit 2.50€ par jour) !

Pour la CGT, il est urgent que l'entreprise encadre sérieusement cette nouvelle pratique du travail à domicile mise en place dans le cadre de la crise sanitaire.

Des discussions doivent démarrer immédiatement sur l'indemnisation des salariés, leur charge et leurs conditions de travail, et notamment, le matériel ergonomique nécessaire pour prévenir les troubles musculo squelettiques.

La CGT exige :

- l'indemnisation de la sujétion que représente l'occupation permanente du domicile des salariés par l'employeur, tant que ce choix d'organisation sera imposé par Orange,
- le défraiement des dépenses réelles engagées par les salariés au titre de leur activité professionnelle sur la base des 5 jours de télétravail / semaine (frais de communication, électricité, ...),

- la mise à disposition au domicile du salarié du matériel et mobilier adaptés à l'exercice d'une activité professionnelle, précisant que les frais de transports et de livraison sont à charge de l'employeur,
- la mise en place d'un entretien systématique par un professionnel de santé avec chaque salarié afin d'évaluer les conséquences du télétravail imposé par l'employeur,
- la possibilité pour ceux qui vivent mal le télétravail imposé de regagner leur site de travail habituel,
- la visite des préventeurs au domicile pour les salariés qui le souhaitent, afin de déterminer les besoins matériels nécessaires pour exercer l'activité à domicile dans les meilleures conditions,
- la mise en place de formation spécifique sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle dans le cadre d'une activité permanente de télétravail à l'initiative de l'employeur,
- la mise en place de formation spécifique à l'attention des managers pour les aider à la gestion des équipes à distance.

Dans l'attente d'un retour de votre part, nous vous prions de croire, Madame, en l'assurance de notre considération.

Pour la CGT FAPT,

Cédric Carvalho