



Le SICTAME assigne TotalEnergies sur la question du télétravail forcé.

Le télétravail forcé, c'est quoi ?

Le télétravail chez TotalEnergies repose sur [l'accord de 2019, dans son avenant du 12 juin](#). Il y définit trois modalités de télétravail.

- Le télétravail régulier, le seul qui soit indemnisé (10 €/jour télétravaillé hebdomadaire et / mois) et qui donne lieu à une prise en charge à hauteur de 50 % de certains équipements. Les jours sont fixes dans la semaine.
- Le télétravail occasionnel, qui ne donne lieu à aucune rémunération.
- Le télétravail dans le cadre des dispositions de l'ancien accord transition entre l'activité professionnelle et la retraite, pour mémoire.

Dans tous les cas, ces modalités de télétravail reposent sur une demande, et **donc sur le consentement du salarié**.

Certains salariés feront remarquer qu'ils bénéficient d'un télétravail, non indemnisé, ayant pour modalité 10 jours télétravaillés par mois. [Cette forme de télétravail est issue de pilotes lancés en 2020 selon un accord devenu caduque](#). Ces pilotes n'auraient pas dû dépasser 6 mois ce qui expliquait l'absence d'indemnisation. Quatre ans après, cette absence est parfaitement inacceptable. La participation à ces pilotes reposait aussi sur le volontariat du salarié.



Mais petit à petit, notre employeur a trouvé pratique de recourir au télétravail lorsqu'il rencontre une difficulté à accueillir les salariés sur leur lieu de travail.

C'est ainsi que lorsque l'assemblée des actionnaires fut organisée à Coupole, les salariés furent invités à télétravailler, ou, de manière complètement hypocrite, à aller travailler sur les autres tours parisiennes qui n'avaient pas la capacité de les recevoir s'ils avaient décidé de le

faire. On a vu aussi cette « demande » se faire lors de travaux dans des bureaux, ou autres situations équivalentes.

Mais le summum fut atteint lors du blocage du CSTJF du 13 au 28 mars 2024. La consigne de télétravailler fut donnée à tous les salariés et prestataires qui le pouvaient. « *Je vous demande donc encore à tous de rester demain en télétravail* » indiquait le chef d'Etablissement dans son message du 14 mars 2024. Et chaque jour cette consigne a été renouvelé.

Dès lors le télétravail n'était plus le résultat d'un accord entre l'employeur et le salarié mais celui d'une décision imposée par l'employeur, d'où la notion de télétravail forcé, pour lequel, dans le cas d'espèce, la direction refusera toute indemnisation en [CSE du 17 avril 2024](#) : « *rien ne sera fait au niveau de l'établissement de Pau* » et « *il n'y aura pas d'indemnisation* ».

Encore une fois la direction s'assoit sur les textes !



En effet, l'Accord National Interentreprise du 26 novembre 2020, prévoit, par son [article 3.1.5](#), que : « ***le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail.*** »

Il est même précisé dans l'alinéa 1 de l'article 7.4.1 que : « ***l'article 3.1.5 du présent accord, relatif à la prise en charge des frais professionnels, s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure*** ».

En clair l'employeur doit payer chaque fois que le salarié est en télétravail et, en particulier lorsqu'il se dispense du consentement du salarié et [l'indemnité d'occupation due serait d'un tout autre niveau que celle prévue par l'accord d'entreprise](#). On serait sur la valeur locative par mètre carré utilisé comme bureau du domicile du salarié...

Et donc le SICTAME assigne TotalEnergies...

Face à un employeur qui refuse d'appliquer les accords et de respecter la jurisprudence en vigueur, il n'y a pas d'autre choix que d'aller au tribunal, ce que le SICTAME n'hésite pas à faire à la différence d'autres organisations syndicales...

Nous demandons donc à la justice de contraindre sous astreinte l'employeur à prévoir, à l'avenir, le versement d'une indemnité aux salariés à qui il impose le télétravail, car la jurisprudence ne nous autorise pas à le demander rétroactivement pour chacun des salariés concernés par la période du blocage agriculteur.

Maintenant, le sujet est plus large, en effet, on peut légitimement se demander si le télétravail « médical », prescrit par la médecine du travail dans le cadre de l'adaptation du poste de travail, ne devrait pas aussi être indemnisé...

LE SICTAME s'est battu, se bat et continuera de se battre pour défendre les droits des salariés. Soutenez-nous ! Rejoignez-nous !

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet** :

<http://www.sictame-uns-total.org>

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4D51 01 47 44 76 33

PAU Bureau F16 CSTJF 05 59 83 58 24

MICHELET La Défense Bureau B RD 09 01 41 35 75 93