



**SECTION DES SALARIES et RETRAITES
DU NOTARIAT DE
LA COUR D'APPEL DE DIJON**

(Siège UD – FO : 2 rue Romain Rolland 21000 DIJON)

de la

**FEDERATION GENERALE DES CLERCS
ET EMPLOYES DE NOTAIRES
– FORCE OUVRIERE**

(FGCEN-FO) 31 rue du Rocher 75008 - PARIS



**Le 521
Juin 2020
N° 136**

***Toute correspondance est
à adresser exclusivement
à votre responsable de
département ci-contre***



"Si vous ne connaissez pas les vraies valeurs de la vie, alors vous continuerez de survivre"

"Telle est notre malédiction, d'aspirer sans cesse à l'absolu, de le perdre sans cesse, et d'y survivre"

SOMMAIRE du n° 136

- ⇒ Edito
- ⇒ Télétravail
- ⇒ Ordonnances Covid
- ⇒ Allocation crise sanitaire Covid 19
- ⇒ nos peines, nos joies

Vos responsables :

Président de la section

Responsable « SAONE ET LOIRE »

Responsable « COTE D'OR »

M. Philippe AUZOU

51 Chemin de la Coudre

71100 CHALON SUR SAONE

☎ **06 26 78 43 49**

Courriel : philippeauzou@free.fr

Responsable « HAUTE-MARNE »

M. Claude HUGUENEL

20 rue de Châteauvillain

52000 CHAUMONT

☎ **03 25 03 41 88 – 06 79 15 09 72**

Présidents d'honneur :

Mme Marie-Josèphe BEGIN (†)

M. Jean-Claude TAILLARD

31 Bd François Pompon

21000 DIJON

Rédacteur de la publication :

Philippe AUZOU

**FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES
CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRE**

31, Rue du Rocher - 75008 PARIS

Tél : 01 44 90 89 89 - Fax : 09 70 62 37 03

Syndicat national affilié à la Fédération
des Employés et Cadres Force Ouvrière

www.fgcen-fo.com



Fgcen-Fo



@FGCENFO

EDITO

Depuis près de 4 mois, **nous vivons une crise sanitaire sans précédent qui a bouleversé fondamentalement notre société, notre économie et nos habitudes.** L'isolement, l'inquiétude quant à l'épidémie, les éventuelles pertes de revenus, les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, la crainte d'une récession économique historique pour la France et la bonne marche matérielle et financière des études sont autant d'enjeux auxquels nous sommes aujourd'hui confrontés. Bref, c'est la débandade ! (sans jeu de mots !!). Mon dernier "521" du début d'année (comme les précédents d'ailleurs), était essentiellement consacré à la préoccupation inhérente à la réforme des retraites, et puis, BOOM, nous est tombé dessus le covid 19. Cette épidémie sans frontière qui parcourt le monde, a mis à l'arrêt toutes les nations, balayé toutes nos préoccupations et revendications. Il y a eu le monde d'avant, il y a le monde actuel, et se projette celui d'après avec espérons-le, une vision plus humaine, plus intelligente, plus sociale. Et l'humain n'en manque pas d'intelligence, il faut juste qu'elle soit utilisée à bon escient. Mais ce combat là est loin d'être gagné. En tout cas exit la réforme des retraites sans doute pour longtemps, certainement pour quelque temps. Ce virus invisible aura été bien plus efficace que la force de toutes nos nombreuses manifestations visibles.

En ces temps difficiles provoqués par une crise sanitaire sans précédent, j'aurais pu fustiger ceux qui, inconscients du danger, ou pas, n'ont pas respecté les mesures de protection obligatoires et minimales pour assumer la charge de travail, mais je préfère rendre hommage à tous ceux qui, au risque de leur vie, de gré ou de force, ont contribué à la survie de notre collectif, mais aussi sauvé beaucoup de vies dans des conditions dépassant souvent l'entendement. Le temps de décrier ces imbéciles, ordonnant, sans respect de la vie humaine, sans véritable consentement de la personne, la présence dans les locaux de travail, ne respectant pas le confinement ni les règles minimales de distance et de protection, viendra en son temps. Ne mettons pas pour l'instant en avant ces odieux personnages abusant de leur droit hiérarchique ou d'employeur.

Je préfère tout d'abord et en priorité mettre en avant ceux, qui volontairement, ont œuvré pour la survie des autres, et je leur dis MERCI.

Quelques-uns de nos camarades ne verront malheureusement pas l'embellie qui se profile, c'est triste.

D'autres sortent de leur confinement soulagés, ou encore, poursuivent leur tâche devant l'éternel, et travaillent dur pour peu de reconnaissance.

Je voulais, par ce petit mot, cette ode, glorifier, les "**petites mains**" du notariat.

Le notaire est souvent en première ligne vis à vis des clients, qui peuvent mettre en avant la compétence indéniable, la sécurité, la réactivité, la modernité (l'acte électronique par exemple) qui sont les atouts de l'office, mais trop souvent, ces clients ne connaissent pas vraiment ceux qui sont dans l'ombre, qui œuvrent chaque jour pour leur donner satisfaction, et qui contribuent à rendre l'image de l'officier ministériel de qualité. Mais sans **les collaborateurs**, rien n'est possible. Cette équipe qui se consacre à la rédaction des actes, celle qui travaille pour satisfaire les clients, mérite la considération ainsi que la reconnaissance.

Elle s'attelle, en présentiel ou en télétravail, à poursuivre sa besogne.

N'oubliez pas que vous êtes indispensables pour vous et pour les autres.

Philippe AUZOU.

TELETRAVAIL

Le télétravail est de plus en plus pratiqué de nos jours. Apparue aux Etats-Unis en 1950, son usage s'est inéluctablement répandu dans le monde entier grâce à la simplification des moyens de communication et le développement des technologies cloud. Plusieurs questions subsistent toutefois pour les salariés, les managers, les responsables des ressources humaines, les partenaires sociaux et les dirigeants d'entreprises. **Qu'est-ce que le télétravail ? Comment devenir télétravailleur ? Quels sont les avantages du télétravail pour les salariés et les dirigeants ? Quel est le cadre légal du télétravail ? Quel est l'impact du télétravail sur la productivité et la culture d'entreprise ?**

Une chose est sûre, d'ici 2025 plus de 50% des actifs français télétravailleront. Cette tendance devrait d'ailleurs s'accélérer, conséquence de la période que l'on vient de vivre pendant ce confinement au cours duquel le télétravail était quasiment la seule possibilité d'œuvrer.

Voici la définition du télétravail tel qu'elle apparaît dans **L'article L-1222-9 du code de travail** : « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le télétravail peut s'effectuer depuis le domicile du salarié, un télé centre, un espace de coworking ou de manière nomade dans tous les autres tiers lieux (lieux de travail différents selon l'activité à réaliser). »

Les télétravailleurs ont bien sûr les mêmes avantages qu'en entreprise, comme l'assurance chômage, le minimum retraite, les congés payés et un contrat de travail mais ils n'ont pas le droit aux tickets restaurants.

Pour de nombreux salariés le télétravail présente encore beaucoup d'inconnus et d'incertitudes. Certains craignent de ne plus pouvoir bénéficier des relations avec leurs collègues, car pour beaucoup le bureau reste encore considéré comme un lieu social. Aussi une forte proportion des salariés craint également de rompre les liens avec leur hiérarchie et de ce fait, ils redoutent d'être mis à l'écart quant à l'évolution de leur carrière.

Pour devenir télétravailleur, il faut tout simplement en faire la demande auprès de son employeur et espérer qu'il accepte. Sans acceptation de celui-ci, il n'est pas possible au salarié de l'imposer. Sinon vous pouvez postuler à une offre d'emploi en télétravail.

Quels sont les avantages pour l'employeur ? Pour l'entreprise ?

La plupart du temps, le télétravail nécessite une gestion plus complexe et surtout inconnue des entreprises. Il est indispensable que l'entreprise réussisse à responsabiliser et à faire confiance à ses salariés pour ne pas avoir à gérer l'aspect surveillance du travail. Les entreprises voulant déployer le télétravail au sein de leur organisation devront également poursuivre une véritable stratégie de conduite du changement pour remporter l'adhésion d'une majorité de leurs salariés.

Pour un employeur, avoir des salariés en télétravail représente aussi des avantages non négligeables. En effet cela apporte plus de flexibilité à l'ensemble de l'organisation de l'entreprise et permet d'améliorer la collaboration avec des salariés plus productifs qui travaillent dans un environnement calme, qui sont moins fatigués en raison de la diminution

de leur temps de transport ! De plus, moins d'employés au bureau signifie une réduction des coûts en termes d'électricité, ménage etc...Le déploiement du télétravail renforce l'engagement, la productivité (voir la corvéabilité) des salariés et diminue également de manière significative l'absentéisme.

Il semble évident que l'adoption ou non du télétravail ou d'un fonctionnement de travail à distance doit être un choix libre de la part du salarié. Une écrasante majorité des salariés veulent choisir leur lieu de travail : 82% des personnes sondées souhaiteraient que le choix du lieu de travail par l'employé devienne une norme. La généralisation du télétravail, que cela soit dans les grands groupes, les PME ou pour des travailleurs indépendants semble être envisagée et appréciée pour le bien-être futur des employés et employeurs. Ces changements seront bien sûr accompagnés par des outils technologiques favorisant ces nouveaux modes de travail : les réseaux sociaux et les outils de visioconférence seront en tout état de cause en forte progression.

Encore peu utilisé **dans le Notariat** avant cette crise, il est sans aucun doute un pas supplémentaire vers l'individualisme. Il est encadré dans notre profession par l'accord du 14 juin 2018. Cet accord signé par notre Fédération rappelle que celui-ci s'effectue sur la base **d'une volonté partagée entre l'employeur et le salarié**. Afin de sécuriser sa mise en œuvre, l'office doit se doter d'un accord d'entreprise ou d'une charte élaborée par l'employeur, sur laquelle, le CSE (Comité Social et Economique qui remplace les représentants élus dans l'entreprise), s'il existe, est consulté.

Les éléments que cet accord ou la charte doivent préciser, conformément au Code du travail, concernent les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et la fixation des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail.

Le télétravail n'est pas adapté à tous les postes de l'office, souligne l'accord. Il appartient à l'employeur de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'office. Le télétravailleur doit être présent dans les locaux de l'office au moins huit jours par mois et le télétravail *« ne doit, en aucun cas, faire encourir un risque d'atteinte au secret professionnel. Aucune réception de clientèle ne peut intervenir sur le lieu du télétravail »*.

L'accord rend obligatoire une période d'adaptation, durant laquelle l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance prévu dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail. L'accord précise encore que l'employeur fournit au télétravailleur les équipements nécessaires à la réalisation de sa mission. Ils doivent être précisés par le contrat de travail. **Les frais** d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel comme les coûts engendrés par le télétravail sont à **la charge exclusive de l'office**.

Dans le même temps, un deuxième accord, également signé par notre Fédération, met en place **le droit et le devoir de déconnexion**, concernant tous les personnels, quelle que soit leur responsabilité au sein de l'office. Il institue un droit au salarié, celui de ne pas être connecté professionnellement durant ses temps de repos et de congé et un devoir de l'employeur, celui de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés durant ces mêmes temps, *« sans motif sérieux et exceptionnel »*.

Ainsi, *« aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté en dehors de ses horaires de travail »*. Un devoir de déconnexion s'impose également à chaque salarié.

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation (art. 16 de la CCN du notariat), l'employeur doit s'assurer du respect du droit et du devoir de déconnexion. Par ailleurs, à tout moment, un salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il éprouve pour exercer son droit, mais aussi, le cas échéant, sur un dysfonctionnement au sein de l'office. De même, l'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale hors des horaires de travail, doit en rechercher l'origine notamment dans l'organisation du travail et la charge de travail. Et il doit y remédier (qu'en est-il en pratique ?...).

L'accord encadre les exceptions au droit de déconnexion, lors de « *circonstances professionnelles exceptionnelles* ». Celles-ci « *peuvent nécessiter la connexion, en dehors des horaires de travail [...]. Cet usage exceptionnel doit être justifié et les éventuelles heures de travail supplémentaires ou complémentaires correspondantes rémunérées ou récupérées dans les conditions légales* ».

En résumé, dans le notariat, une présence minimum de 8 jours par mois au sein de l'office est obligatoire, et il est nécessaire que quelqu'un, à l'étude, vous transmette les pièces nécessaires par un intranet. Il est également impératif de faire preuve d'une grande organisation et de discipline dans son travail tant pour soit même mais aussi des collègues et encore plus de l'employeur...

Toutefois le télétravail présente également de nombreux inconvénients et est générateur de risques particuliers qui peuvent être amplifiés par le fait que le salarié doit y faire face seul. La séparation physique entre le télétravailleur et son entreprise peut ainsi causer un sentiment d'isolement social et professionnel.

Le télétravailleur est également plus exposé au risque de burn-out s'il n'arrive pas à se mettre des limites : la vie professionnelle peut alors empiéter dangereusement sur la vie privée.

Le télétravail est aussi source de stress pour le salarié qui doit gérer seul son organisation, évaluer l'atteinte de ses objectifs. Mais il peut aussi souffrir de démotivation, d'un manque de reconnaissance et de soutien.

ORDONNANCES COVID

De nombreuses ordonnances ont été ratifiées pendant cette crise lors des conseils des ministres. Ces ordonnances ont été prises sur le fondement de l'article 11 de la loi d'urgence n° 2020-290 du 23/03/2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19, en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle. On ne peut pas ici toutes les énumérer.

On peut citer par exemple : L'ordonnance n° 2020-323 du 25/03/2020 ratifiée le 13 mai **portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos**. Elle permet aux employeurs de déroger provisoirement au droit du travail pour adapter leur organisation et faire face aux difficultés économiques dans le contexte de l'épidémie du Covid-19 : Prise de congés payés et de RTT ; Durée du travail ; Durée du repos .

Egalement : L'ordonnance n° 2020-346 du 27/03/2020 **portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle**. Elle étend le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux salariés qui en étaient jusqu'alors exclus, afin d'éviter les licenciements résultant de la baisse d'activité dans le contexte de l'épidémie du Covid-19 ; elle aménage également les règles d'indemnisation en faveur des salariés et des apprentis et les adapte pour tenir compte des situations dans lesquelles les salariés sont soumis à des régimes d'équivalence en matière de durée du travail ou dans lesquelles ils ne sont pas rémunérés sur la base d'une durée horaire ; elle facilite en outre pour les salariés les

modalités de calcul de la CSG de manière exceptionnelle et temporaire, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif.

Et aussi : L'ordonnance n° 2020-324 du 25/03/2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement. Elle permet la prolongation des droits à l'allocation-chômage pour les demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits à partir du 12/03/2020 : allocation de retour à l'emploi ; allocation de solidarité spécifique ; allocations à la charge des employeurs publics ; allocations spécifiques versées aux intermittents du spectacle.

ALLOCATION CRISE SANITAIRE COVID 19

Dans le cadre de la crise sanitaire du covid 19, et pour aider **les salariés** qui ont eu une perte de salaire entre mars et mai, suite au chômage partiel, le CSN siégeant en Comité Mixte, à **l'instigation des membres de notre Fédération**, propose à compter du 26 mai, une **aide exceptionnelle forfaitaire de 300 €**. Pour en bénéficier, il faut que le salaire habituel mensuel brut ne soit pas supérieur à 3 000€, avoir subi une baisse de salaire suite à la mise en place de l'activité de chômage partiel dans l'étude, et être déjà présent dans le notariat avant le 1er janvier de cette année.

Par soucis de simplification, le dossier est à transmettre par le salarié sous forme dématérialisée à agcm.comite.mixte@notaires.fr, accompagné de la copie du bulletin de salaire de février, de la copie du bulletin de salaire du mois impacté par le chômage partiel (mars ou avril ou mai), et d'un RIB du salarié daté et signé ; le règlement de cette aide étant versé directement sur le compte du bénéficiaire. Ce formulaire a été envoyé dans les études notariales par les Chambres départementales le 27 mai, il est donc disponible dans les Offices, mais également en ligne sur le site de la fédération **FGCEN-FO** que vous pouvez consulter.

Saluons cette initiative sous l'incitation de notre Fédération et cette réaction très rapide à propos de cette crise sanitaire, un plus positif pour les salariés impactés.

NOS PEINES, NOS JOIES,

- C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de Mr Edouard MAJORKIEWIEZ, survenu le 6 février 2020, à l'aube de ses 73 ans, suite à une maladie. Il était le frère de notre ami retraité François MAJORKIEWIEZ demeurant à Froncles (Haute-Marne) ancien clerc à Chaumont. Toutes nos sincères condoléances à cette famille.

- C'est avec plaisir que nous avons appris :

- le mariage de Christophe FERRAND et Isabelle MOUGIN à Nogent sur Marne le 28 septembre 2019. Christophe est le fils de notre amie **Marie-Claude FERRAND**, ancienne secrétaire de la chambre des Notaires de Haute-Marne
- la naissance le 27 novembre 2019 de Raphaël DEREPA, fils de Guillaume DEREPA et petit fils de notre amie retraitée **Dominique DEREPA**, ancienne Clerc à Chaumont
- le lundi 6 avril, la naissance d'Isaac petit fils de **Pierre HUGUENEL** et arrière petit fils de **Claude HUGUENEL**, toute la famille est contente de cet heureux évènement.
- la naissance le mardi 12 mai d'Emma, fille de Marion CLERGET, comptable notariale à Beaune et Florian AUZOU, fils de **Philippe AUZOU**, rédacteur du 521. Ce grand bonus de déconfinement a ravi toute la famille. Voilà un signe positif encourageant pour notre futur "d'après" avec la renaissance de la vie. Toutes nos félicitations à ces familles.

Une fois de plus, Claude HUGUENEL et Philippe AUZOU, les animateurs de votre section, sont réunis dans le même tempo d'un heureux évènement.

Nous vous souhaitons un bel été en France, sous le soleil mais pas la canicule, avec le farniente, la détente et la décontraction, en résumé la joie de respirer un bon air sur un bel air de musique.

Les responsables de votre section du 52, 21, 71,

=◇=◇=◇=◇=◇=