

## **Correcteurs travailleurs à domicile**

### **Des droits à faire valoir et à revendiquer**

*Payés à la tâche, les travailleurs à domicile (TAD) se retrouvent dans une grande précarité dès lors que les maisons d'édition décident de décaler leurs parutions, et elles sont nombreuses à le faire. Sans travail donc sans revenu, ils doivent faire face, en plus de la crise sanitaire, à une détresse financière importante.*

#### **Lissage et complément de revenus**

Si la charge de travail doit être réduite ou suspendue, le salaire des TAD ne doit pas être inférieur à ce que prévoit la clause évaluative d'activité. Les TAD qui ont obtenu le lissage de leur salaire tel qu'il est prévu par l'annexe IV de la convention collective de l'édition voient, de fait, leur revenu garanti – sans pour autant qu'il y ait de conséquences sur le niveau d'activité ensuite. Pour ceux qui ne bénéficient pas du lissage, les employeurs doivent se montrer responsables et accorder un complément de revenus s'il venait à y avoir un manque à gagner pendant la crise, pour ne pas exposer les TAD à des mois sans ressources financières. Ce complément ne doit pas être considéré comme une avance de trésorerie ! Si un TAD a fourni moins de travail que ce qui était prévu (faute d'ouvrages fournis), il ne peut pas lui être demandé de rembourser la différence ou de travailler gratuitement ! Autrement, ce serait reculer pour mieux sauter, une fois la crise sanitaire terminée.

#### **Accès au chômage partiel**

Si la direction ne peut objectivement pas maintenir la charge de travail et si le lissage n'est pas possible, les TAD doivent pouvoir accéder aux mesures de chômage partiel prises par le gouvernement. Si aucune clause évaluative d'activité n'a été établie, le chômage partiel ne doit pas être calculé sur les ouvrages annulés ; il doit pouvoir l'être sur la base suivante :

- pour les CDD qui mentionnent un volume horaire, la moyenne mensuelle de ce nombre d'heures ;
- pour les CDI, la moyenne mensuelle des 12 derniers mois ou des 24 derniers mois (hors arrêts maladie), au plus avantageux pour le salarié.

#### **Rémunérer l'intégration des corrections**

Avec les difficultés à se déplacer inhérentes au confinement, des maisons d'édition demandent à leurs correcteurs de travailler sur écran, notamment d'intégrer les corrections sur les fichiers. Cela représente un travail supplémentaire qui doit être rémunéré en conséquence (environ 20 % de majoration).

#### **Arrêt pour isolement sanitaire ou garde d'enfants**

Les TAD doivent pouvoir accéder aux dispositions prévues en cas d'isolement sanitaire ou pour les parents d'enfants de moins de 16 ans. Ainsi, les TAD doivent pouvoir bénéficier, en plus des indemnités journalières de la Sécurité sociale sans délai de carence, de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur dès le premier jour d'absence (voir le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020).

#### **Accès à l'information**

Trop souvent, les TAD ne bénéficient pas d'un accès aux informations internes de l'entreprise. En temps normal, c'est déjà une aberration, mais dans une situation aussi grave que celle que nous traversons actuellement avec l'épidémie de Covid-19, c'est intolérable. Les TAD doivent pouvoir accéder facilement à toutes les informations transmises par l'employeur aux salariés ! Ajouter leurs adresses mail aux listes de l'entreprise ne doit pas être bien compliqué.

#### **Rappel des mesures d'hygiène**

Les directions doivent rappeler les mesures d'hygiène et de sécurité sanitaire liées au virus à l'ensemble de leurs TAD dans le cadre de leurs activités (démarches avec Chronopost, travail sur papier qui voyage).