

## **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.*

#### **Accès au lissage à la demande du TAD**

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. Pour 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, cela ne fait aucun doute, mais, pour ceux qui n'en bénéficient pas, les employeurs doivent se montrer responsables et accorder ce lissage le temps de la crise sanitaire, pour ne pas exposer les TAD à des mois sans aucun revenu.

#### **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 (comme on le voit déjà dans certaines entreprises !) ; 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). Pensez à en faire la demande à vos supérieurs.

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

Les TAD doivent pouvoir accéder librement, comme tous les autres salariés, aux dispositions prévues récemment par le gouvernement 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, publié au *Journal officiel*).

#### **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 lister et 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), en ayant à l'esprit que certains peuvent être des personnes à risque.