



Télétravail : patrons, salariés, la suspicion réciproque

Les salariés n'en peuvent plus de rester chez eux, affirment les uns. Les entreprises les forcent à venir, rétorquent les autres

Hiatus

Elisabeth Borne a publié mardi soir un sondage Harris Interactive montrant que le télétravail a augmenté depuis le début du reconfinement. Le 6 novembre, la ministre du Travail avait menacé de sanctions les entreprises qui n'utiliseraient pas le travail à distance quand il est possible. Le 9, Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat chargé des Retraites et de la Santé au travail, en visite chez Axa à Nanterre, a réitéré les recommandations gouvernementales. Le 10, une seconde séance de négociation sur le télétravail a réuni les partenaires sociaux.

Corinne Lhaïk

EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL, il existe clairement trois périodes. Avant le confinement de mars 2020, c'est la préhistoire, à peine 3% des salariés travaillent depuis leur domicile. Pendant le premier confinement (17 mars-11 mai), l'emballement est quasi unanime. « La mise en place massive du télétravail permet de prendre conscience que beaucoup de tâches peuvent se faire à distance. Il y a une sorte d'euphorie et nombre d'entreprises préparent des plans pour installer le télétravail dans la durée », constate Frédéric Guzy, directeur général du réseau Entreprise et personnel, dédié aux problématiques de ressources humaines.

Nous sommes dans le troisième temps, celui d'un retour au télétravail pour tous pour raisons sanitaires. Cette fois, chacun voit le film à sa manière. Côté patrons, l'injonction de la ministre du Travail, Elisabeth Borne - « le télétravail n'est pas une option » - provoque de l'énerverment. « On fait du télétravail la norme,

venir au bureau étant l'exception, regrette Frédéric Lafage, président de Cinov (fédération patronale des métiers du conseil, de l'ingénierie et du numérique). Il faut tout faire pour la santé, mais pas tout en télétravail. Il existe des moyens d'aménager les horaires, de réduire la jauge. Or on nous fait un procès d'intention, on nous désigne coupables par avance. »

La colère de ce patron d'une entreprise d'ingénierie acoustique, installée à Brive-la-Gaillarde, correspond au retour d'expérience né du premier confinement : le télétravail, c'est bien, mais à petites doses. A hauteur de cinq jours sur cinq, on voit apparaître un sentiment d'isolement et parfois de la souffrance. « L'être humain est un être social, poursuit Frédéric Lafage. Certains de nos salariés ont pété un câble, ils disent qu'ils veulent revenir dans l'entreprise, même si on le leur interdit, qu'ils ne peuvent pas travailler chez eux. »

Décrochage. Frédéric Guzy partage cette analyse : « Troubles psychosociaux, décon-



nexion avec le collectif, moindres productivité et performances... On ne peut pas faire derrière son ordinateur. Ce n'est pas qu'une question de productivité : les entreprises ont peur de voir les gens décrocher. »

Côté syndical, on raconte une tout autre histoire. « Il est exact que certains salariés ont mal vécu le premier télétravail et ressentent des sueurs froides à l'idée de recommencer, constate Catherine Pinchaut, secrétaire nationale à la CFDT. C'est à prendre en considération. Mais ce qui nous remonte, ce sont des entreprises qui refusent le télétravail ou qui interprètent les textes : "Ce serait bien de venir deux ou trois jours par semaine ou même tous les jours", disent-elles. Par exemple, pour faciliter l'intégration d'un nouveau collègue. »

Selon un sondage Harris interactive mené auprès des salariés pour le ministère du Travail, 15% de ceux qui travaillent totalement en présentiel disent n'avoir pas eu l'accord de leur employeur pour rester à leur domicile. Et 27% de ceux qui télétravaillent affirment qu'on leur a demandé de revenir pour certaines tâches.

La question du droit, elle aussi, est l'objet d'interprétations. Le protocole sanitaire publié le 29 octobre ne crée pas, en lui-même, une obligation juridique, mais s'appuie sur la loi qui attribue aux entreprises une responsabilité en matière de santé et de sécurité de leurs salariés. A coup de déclarations et de visites d'entreprises, le gouvernement ne cesse de rappeler que le télétravail s'impose.

Sur le terrain, les choses sont moins simples. Il faut que les tâches soient réalisables à distance. Si certains cas sont lumineux, il existe une zone grise, et Catherine Pinchaut regrette l'interprétation très réductrice qu'en feraient les patrons. « Ils disent qu'il faut venir dès que le poste ne se prête pas au télétravail à 100%, sans prendre en considération ce qui est faisable depuis le domicile. Une assistante de direction peut rester chez elle pour la gestion de l'agenda et la prise de rendez-vous. Certains logiciels métiers sont lourds et exigent une présence, mais une partie du travail de ceux qui les manipulent est susceptible de s'exécuter à distance. Nous estimons qu'il faut tendre vers le 100%. »


On n'en est pas là : le même sondage indique que 23% des salariés du privé ont fait du télétravail à temps plein la semaine du 2 novembre.

Toutefois, le nombre moyen de jours travaillés à domicile est passé de 2,7 à 3,7 depuis le début du reconfinement.

Présomption simple. Cette insistance syndicale et gouvernementale, les patrons la jugent souvent injuste et injustifiée. Surtout depuis la mise en place des protocoles sanitaires. Leur irritation est d'autant plus forte que la charge de la preuve leur incombe : c'est à eux de démontrer qu'ils ont tout fait pour la santé et la sécurité de leurs employés. « Parfois, la médecine du travail nous recommande de laisser certaines personnes venir dans l'entreprise, relate Frédéric Guzy, parce que c'est préférable pour leur santé mentale. Dans ce cas, nous demandons une lettre au médecin du travail afin de pouvoir justifier de cette décision auprès de l'inspection du travail. »

Loin des métropoles, quand les salariés viennent travailler en voiture et disposent de locaux spacieux, le télétravail est-il vraiment indispensable ? Réponse de Pierre Warin, associé au cabinet Melville avocats : « Les recommandations gouvernementales visent à créer une sorte de présomption simple de non-respect de l'obligation de sécurité en cas de recours injustifié au travail en présentiel. Cela signifie que le chef d'entreprise peut renverser cette présomption s'il démontre que ses salariés présents travaillent en toute sécurité. Mais c'est à lui de le prouver. »

Et les éléments de contexte jouent : la prohibition gouvernementale du télétravail vise aussi à limiter l'usage des transports en commun. La chose n'est pas dite avec force, on ignore l'importance des contaminations due à la fréquentation des trains, bus, métros et tramways, mais derrière l'exhortation au « travailler chez soi » se niche le souci du trajet, autant que celui du séjour en entreprise.

@clhaik 



Les chefs d'entreprise jugent souvent l'insistance syndicale et gouvernementale injuste et injustifiée, surtout depuis la mise en place des protocoles sanitaires. D'autant que la charge de la preuve leur incombe: à eux de démontrer qu'ils ont tout fait pour la santé de leurs employés



Un sondage révèle que 23% des salariés du privé ont fait du **télétravail** à temps plein la semaine du 2 novembre.