

Débat 20/01/2022 : "Le télétravail en post-pandémie ?"

CR de Jean-Marc Jullien, relu par Damien Bondat et Anne Gagnebien

Participants :

Intervenant : Damien Bondat (*Maître de conférences en Droit privé et sciences criminelles*)

Animateurs : Anne Gagnebien (*Maîtresse de conférences en sciences de l'information et de la communication et membre du conseil d'administration de Creis-Terminal*), Jean-Marc Jullien (*Doctorant au laboratoire IMSIC*)

Présentation Creis – Terminal

Le CREIS-Terminal est une association née en 2010 de la fusion des associations Creis et CIII-Terminal. Elle se compose essentiellement de chercheurs, d'enseignants-chercheurs et de praticiens appartenant à différentes disciplines (droit, économie, gestion, informatique, psychologie, sociologie...). Cette association vise à réaliser et diffuser des recherches concernant les interactions que peut avoir la société avec les TIC. Elle cherche à mettre en place diverses actions afin de sensibiliser sur les différentes conséquences que peuvent induire l'informatisation de la société. Enfin elle communique ses recherches notamment à travers ses journées d'étude, son site internet, sa revue terminale ou ses colloques. La revue Terminale a été créée en 1980 (devenue trimestrielle en 1993). Il s'agit d'une revue proposant des réflexions critiques sur les mutations, les enjeux culturels et sociaux produits par l'informatisation de la société.

Présentation sur le télétravail

Le télétravail (d'un point de vue juridique) correspond « à tout travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise mais qui est effectué volontairement par le salarié en dehors de ces mêmes locaux par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ». Ce mode d'organisation permet de limiter la contagion car le virus se transmet d'homme à homme tandis que le télétravail limite les contacts humains et donc les contaminations. De plus, ce type de travail présente plusieurs avantages : il est possible pour 1/3 de la population active, il bénéficiait avant la crise d'une image bénéfique et semblait bien fonctionner suite à des expériences de télétravail en des circonstances particulières (ex grève des transports pendant la loi du 8 août 2016). La pandémie a donc créé une accélération de cette pratique produisant une meilleure productivité des salariés, une diminution des coûts et du chômage malgré une baisse de la satisfaction des télétravailleurs. Toutefois, il semble se produire un effet de « balkanisation » due aux ordonnances Macron de 2017 et leur loi de ratification de 2018. Ces textes promeuvent le travail à distance comme nouvel outil de gestion du personnel avec certains salariés seulement via la conclusion d'un accord d'entreprise, l'élaboration d'une charte ou un simple accord avec le salarié (*l'introduction de cette pratique est relative au souhait de l'entreprise d'implanter le travail à distance comme un nouvel outil de gestion du personnel au cas par cas avec les salariés*). La pandémie nous permet donc d'établir quelques points de réflexion concernant l'avenir du télétravail.

Mise en place du télétravail en circonstance exceptionnelle : le code du travail légitime cette pratique en disant « qu'en cas de circonstances exceptionnelles l'employeur peut mettre en place le télétravail. Le salarié ne peut pas refuser sous peine de commettre une faute et subir une sanction. Mais l'employeur doit prévenir le télétravailleur des éventuels risques psychologiques/physiques mais doit aussi assurer la protection du télétravailleur d'un point de vue physique ou psychologique.

Egalité des sexes : La pandémie a permis de révéler des inégalités Hommes/Femmes ; une étude du droit ouvrier de décembre 2021 présente deux groupes de télétravailleurs. Un premier groupe constitué de cadre-hommes en réussite par rapport aux salariés travaillant en présentiel (le télétravail est ici un outil de fidélisation). Un second groupe de télétravail composé de femmes avec une carrière inférieure aux salariés en présentiel (le télétravail est ici vu comme une opportunité d'emploi). De plus, Pendant le premier confinement, il semble que *les femmes soient légèrement plus nombreuses à télétravailler que les hommes et dans de moins bonnes conditions.*

Problème de frais : Juridiquement l'employeur doit prendre en charges les frais professionnels (matériel nécessaire, frais supplémentaire électricité, abonnement internet) sous la forme d'un remboursement direct contre présentation d'une facture ou d'une allocation forfaitaire.

Le contrôle du personnel : le télétravail a créé un risque d'apparition de data panoptisme (cf. Foucault) grâce à des capteurs numériques (webcam imposée, logiciel d'enregistrement des frappes aux claviers). Il se crée donc un dilemme car *ces capteurs semblent intrusifs pour le télétravailleur mais permettraient de favoriser une non désocialisation ou une surveillance de son état de santé. L'intrusion dans la vie privée semble proportionnée dans le but de surveiller la santé, ce qui ne semble pas le cas dans le cadre d'un contrôle*

Questions

La définition juridique du télétravail est la suivante « tout salarié travaillant de manière volontaire à distance grâce à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication peut être considéré comme télétravailleur. Peut-on toujours considérer comme des télétravailleurs, les salariés contraints de travailler à distance par leurs employeurs lors de la crise sanitaire ?

D'un point de vue juridique, le code du travail autorise l'employeur à contraindre le salarié à télétravailler lors d'une crise pandémique. De ce fait ces salariés peuvent toujours être considérés comme des télétravailleurs. D'un point de vue philosophique, cette question peut être discutée vis-à-vis de l'absence de volontariat

Les relations de subordination conduisent elles à minimiser la manière de rédiger les chartes et les accords

La charte est élaborée par l'employeur, qui devra être soumise au représentant du personnel.

L'ANI a été cosigné par 4 confédérations ((CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC)) mais pas par la CGT lui reprochant son caractère non contraignant. Pourtant de nombreux accords d'entreprises ont été signés sur cette base comme cela a été souligné. Pour protéger les télétravailleurs, quelle serait la stratégie syndicale la plus efficace (négociation versus affrontement) en fonction du rapport de forces ?

Certaines fédérations de la CGT était très hostile à un accord sur le télétravail : celui-ci implique un dilemme d'une liberté retrouvée pour le salarié mais aussi une rupture des solidarités interprofessionnelles et donc des syndicats. Selon la CGT, cette ANI n'est d'aucune utilité, les salariés seraient mieux protégés par la conclusion d'un accord collectif définissant le droit des télétravailleurs, les indemnisations et l'utilisation des outils numériques.

Il y a-t-il des réflexions sur les problématiques de maintien de la culture d'entreprise, de cohésion des équipes? Que dit la loi sur le télétravail à l'étranger ? Est-ce explicitement « travail chez soi avec des TI » ; ou travail hors entreprise avec des TI ? En complément quid de la protection sociale du télétravailleur s'il télétravaille depuis l'étranger ?

Des pratiques et craintes ont eu lieu dans certaines entreprises Elles ont mis les délégués syndicaux en télétravail afin de les couper du lieu de travail « en vue de les faire taire ».

Comment expliquer que le patronat apparaît plutôt méfiant par rapport au télétravail alors que des travaux indiquent une augmentation de la surveillance et de la productivité ?

Tous les secteurs du tertiaire ont mis en place le télétravail, la réticence se fait dans les petites entreprises. L'ANI 2005 et 2020 n'ont pas été signés par les professions de l'agriculture et les professions libérales qui peuvent être télétravailleur). Dans le secteur tertiaire, le télétravail permet de faire des économies de bureau pour les grandes entreprises.

Des entreprises se sont-elles spécialisées dans le développement d'outils de surveillance (capteurs, logiciels..). Quelle ampleur? Quelle diffusion.

Il existe une multitude d'entreprises se spécialisant dans le développement d'outils de surveillance tels que des logiciels. Par exemple l'Apple Watch est un outil permettant de contrôler ou évaluer à distance le salarié grâce aux signaux montrant l'inactivité du salarié.