

AVIS D'EXPERT | DROIT SOCIAL

Quatre constats avant de renégocier le télétravail

Le contre-exemple des « télétravaux forcés » et confinés liés au Covid-19 permet d'établir quatre constats pour mieux négocier le télétravail élargi (salariés concernés plus durable) de demain.

Premier constat La situation des télétravailleurs est très hétérogène. L'organisation au sein de chaque entreprise est déjà extrêmement variable. Sans parler des premiers de corvée souvent exclus de tout travail à distance, chaque salarié a un entourage, un domicile et des temps de transport spécifiques. Caricature : les parents se partageant un ordinateur avec un Wi-Fi problématique, à côté d'enfants en bas âge. Par conséquent, le télétravail ne peut être conçu comme un discret temps partiel afin de s'occuper de sa famille. Les accords doivent éviter que le télétravailleur ne soit soumis à d'épuisantes injonctions contradictoires (atteindre ses objectifs-s'occuper des enfants), source de graves risques psychosociaux.

Deuxième constat Télétravailler n'est pas simplement emporter un ordinateur à la maison, mais installer physiquement et psychologiquement un peu de l'entreprise au domicile. Sur une longue période, une trop grande porosité entre vie privée et vie professionnelle est désastreuse : quand on rentre « chez soi » et qu'on a l'impression de « revenir au bureau »... D'où la préparation d'une résolution au Parlement européen sur l'indispensable droit à la déconnexion, mais aussi des accords d'entreprise voulant « prévenir l'hyperconnexion et préserver la santé des salariés », comme chez Total.

Conséquence : le choix individuel du télétravail percutant le collectif, passer à trois ou quatre jours par semaine exigera une réorganisation profonde de toute l'entreprise, ainsi que des équipes. Mais également, s'il intervient au domicile, de chaque petit écosystème familial. Avec souvent, au-delà de trois jours par semaine loin de l'entreprise, un réexamen de

l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, voire de la centralité du travail salarié.

Troisième constat Nombre d'entreprises vont chercher à réduire leurs coûts : l'immobilier et la masse salariale. Or, la délocalisation d'un travail effectué à distance par des personnes peu qualifiées est aisée. Aujourd'hui déjà, des centres d'appels sont implantés à Casablanca, et l'informatique est parfois traitée en Inde. S'agissant de certains travailleurs qualifiés, pourrait se poser la question de leur statut. Un ingénieur télétravaillant chez lui quatre jours par semaine avec une obligation de résultat ressemble à un travailleur indépendant, moins coûteux pour son donneur d'ordre. Si notre droit du travail, conçu dans les années 1950 pour la manufacture industrielle, n'évolue pas, il encouragera ce passage d'un statut à l'autre.

Quatrième constat Le code du travail impose une stricte égalité de traitement entre les salariés,

qu'ils soient à domicile ou au bureau. Que vont en faire nos partenaires sociaux ? L'employeur peut-il être déclaré responsable si le conjoint d'un salarié en télétravail fume, ou si le parent qui est allé chercher son enfant à la maternelle à 16 heures puis s'en est occupé jusqu'à 20 h 30 se remet au travail vers 21 h 30 ? Alors ceinture, bretelles, et fixe-chaussettes : cachez ce télétravail que je ne saurais voir ? Traduisant le passage d'une société industrielle à celle de la donnée, ce « fait social total » donne aussi aux collaborateurs concernés de très appréciées marges de manœuvre dans leur « emploi du temps » : une flexibilité cette fois partagée. ■

UN CHOIX
INDIVIDUEL QUI
EXIGE UNE
RÉORGANISATION
DE L'ENTREPRISE

Jean-Emmanuel Ray est professeur à l'École de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne