

Comment expliquer les résistances au télétravail ?

Vendredi 11 septembre 2020, syndicats et patronat doivent se rencontrer pour négocier l'encadrement du télétravail : sur quoi aboutira cette rencontre ? Une négociation interprofessionnelle ? Sur le terrain, des résistances subsistent. Comment les expliquer ?

Après plusieurs mois de télétravail contraint, la rentrée signe-t-elle le retour de la vie au bureau comme, pourrait-on dire, « dans le monde d'avant » - autrement dit, avant le covid ?

Tandis que les syndicats et le patronat doivent se réunir pour essayer de trouver un nouveau cadre ou un cadre peut être plus complet sur la question du télétravail, sur le terrain, des résistances subsistent. Pourquoi ? De quelle culture du travail hérite la France ?

Guillaume Erner reçoit **Pascal Lokiec**, professeur de droit à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, co-auteur avec Dominique Meda et Eric Heyer de «Une autre voie est possible», ed. Flammarion, qui reparaît en poche, président de l'association française de droit du travail.

Le cadre juridique en France

Le télétravail peut être mis en place de trois façons : par un accord collectif, par une charte qui est élaborée par l'employeur ou par un avenant au contrat de travail. Mais ce qu'il faut savoir, c'est que le salarié peut toujours refuser d'être en télétravail. Il faut l'accord du salarié dans tous les cas. Il y a une exception : l'épidémie. Le télétravail, c'est quelque chose, par principe, volontaire sauf en cas de circonstances exceptionnelles, en particulier une épidémie comme le covid 19. Là, l'employeur peut l'imposer.

Est-ce que le salarié peut imposer à son employeur le télétravail ?

La réponse est à nouveau non. Il peut demander à être en télétravail, mais l'employeur peut refuser, à la condition de motiver son refus. Le Code du travail précise simplement qu'il peut motiver son refus. Et je crois que c'est l'un des enjeux des négociations à venir sur le télétravail : préciser quel type de motivations permettrait à un employeur de refuser. Je crois que l'employeur devrait justifier des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise pour dire non. S'il n'y a rien qui empêcherait de mettre un salarié en télétravail, pourquoi on refuserait au salarié de s'y mettre ? Et là, le Code du travail est assez lacunaire sur ce point.

Ce qu'il est important de dire, c'est que le cadre est assez flou. Mais les motivations et les résistances au télétravail le sont aussi. C'est vraiment du cas par cas. Pascal Lokiec

On ne peut pas traiter de la même façon le jeune qui vit seul dans son appartement de banlieue avec 20 mètres carrés, pour qui le télétravail est quelque chose de difficile et qui va avoir envie de retourner au travail. Et la personne de 50 ans qui a son mari ou son épouse à la maison, qui va pouvoir l'aider et qui va être très favorable au télétravail. Donc, je crois que c'est l'une des difficultés du télétravail.

Un cadre général et systématique est très difficile parce que les situations sont extrêmement différentes. Pascal Lokiec

Certains vous diront que c'est bien pour la vie personnelle que d'être en télétravail et d'autres qui ont leurs enfants à côté d'eux vont vous dire que ça n'est pas bien. Je prends un exemple qui date d'hier. Le gouvernement annonce que les parents dont les enfants vont retourner chez eux parce que la classe est fermée auront droit à l'activité partielle, sauf lorsqu'ils sont en télétravail. Cette personne qui va garder ses enfants chez elle en télétravail, est ce que ce sera un bon télétravail productif ? Je ne crois pas. C'est très variable d'une situation à l'autre.

Syndicats et patronat face au télétravail

On n'a pas eu d'informations très précises sur les demandes des uns et des autres. On sait simplement qu'on a un cadre juridique, un accord qui date de 2005, à une époque où le télétravail était exceptionnel. On était à peu près à 5/7% de télétravailleurs en France. Evidemment, le contexte a changé. Je dirais que pour les syndicats, l'une des inquiétudes, c'est le rattachement des télétravailleurs à la collectivité de travail. C'est très important pour un salarié d'être rattaché à sa collectivité. Le télétravailleur est souvent isolé, avec peu de moyens d'être connecté, par exemple. La question se pose aussi de renforcer les moyens des représentants du personnel lorsqu'ils vont devoir aller vérifier chez les uns et les autres si les règles de santé et de sécurité s'appliquent. C'est très clair dans la loi.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits en termes de santé et de sécurité que les autres. Pascal Lokiec

Il va falloir voir comment les représentants des salariés chargés de la santé et de la sécurité vont pouvoir aller visiter. Evidemment, ça a un coût qui n'est pas le même que celui de passer d'un bureau à l'autre dans l'entreprise.

Les moyens matériels

Le cadre juridique sur la prise en charge des moyens matériels est peu clair et je crois que c'est aussi l'un des enjeux de la négociation à venir. On a aussi tout le problème de la fracture numérique. Je vois bien avec mes étudiants, la différence entre un étudiant qui a une qualité internet irréprochable et les étudiants qui ont des problèmes de connexion. Et lorsqu'on fait un examen à ses étudiants et qu'on sait qu'ils n'ont pas pu se connecter, évidemment, le contexte n'est pas le même.

Il y a un vrai enjeu aussi de réduction de la fracture numérique. Pascal Lokiec

La France face au télétravail : culture et résistances

En France, on n'a pas une tradition de télétravail. On est, globalement, avant la crise du covid, autour de 7% de télétravailleurs. Il faut savoir qu'aux Etats-Unis, on est à peu près à 30%. On n'a pas une culture du télétravail.

Je crois que c'est aussi lié à la façon dont on conçoit en France le lien entre l'employeur et le salarié. On est sur l'idée de subordination, alors que si vous êtes aux Etats-Unis, on est beaucoup plus sur l'idée de contrôle, d'autonomie contrôlée. Pascal Lokiec

Plus clairement, aux Etats-Unis, on a beaucoup ce qu'on appelle « le travail aux objectifs ». Donc, en gros, on vous dit vous avez tel projet à accomplir avec tel objectif et vous travaillez

où vous voulez quand vous voulez : ce qui compte pour moi, employeur, c'est que vous remplissiez vos objectifs. En France, on est plus traditionnellement sur une idée de subordination dans un cadre de durée du travail contraint. Alors, ça va évoluer, ça évolue. Mais ce cadre classique français n'est pas très favorable au télétravail.