



HAL
open science

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

Anne Gagnebien, Jean-Marc Jullien

► **To cite this version:**

Anne Gagnebien, Jean-Marc Jullien. Débat 20/01/2022: "Le télétravail en post-pandémie?". 2024.
hal-04530955

HAL Id: hal-04530955

<https://hal.science/hal-04530955>

Preprint submitted on 3 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

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

Participant :

Animateur : 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*)

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

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 son bulletin semestriel, 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.

Prochaine journée d'étude (présentiel et distanciel) : 9 Juin 2022, Université Paris 13, campus Condorcet, salle 0.010 : interconnexions entre transitions numérique et écologique.

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. 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. En contrepartie il semble se produire un effet de « balkanisation » du télétravail (*l'introduction de cette pratique est relative d'une part au souhait de l'entreprise d'implanter le travail à distance comme un nouvel outil de gestion du personnel d'autre part 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 il semble que *les femmes soient légèrement plus nombreuses à Télétravailler que les hommes et dans de moins bonnes conditions,*

Problème de frais : il existe 3 types de frais : les coûts du télétravail (matériel nécessaire, frais supplémentaire électricité, abonnement internet). Juridiquement l'employeur doit prendre en charges les frais professionnels (remboursement direct sous forme de facture ou d'une allocation forfaitaire). Le problème d'indemnité d'occupation du domicile (le salarié qui n'a pas de lieu de travail fixe a le droit à une indemnité si l'employeur ne lui met pas à disposition un local professionnel). Enfin les frais concernant la question des avantages accordés ou non au télétravailleur (ex ticket restaurant fournis au salarié travaillant en présentiel pendant la crise et non au télétravailleur)

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*

Question

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, il doit négocier un accord collectif, si ce n'est pas possible il élaborera une charte qui devra être soumise au représentant du personnel.

L'accord 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 ?

Les 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 indemnités 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 ». Nous n'avons pas d'informations sur le retour de loi sur le télétravail à l'étranger. Si le salarié travaille à l'étranger pendant longtemps, il doit répondre aux critères du travailleur détaché ou expatrié.

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 ? Par ailleurs le télétravail serait plutôt positif pour les travailleurs mais ne participe-t-il pas un peu plus à diminuer toute possibilité de solidarité en termes de travail en jouant sur le renforcement de l'individualisme ?

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). Le télétravail permet de faire des économies de bureau pour les grandes entreprises. De plus le patronat (dans les chiffres en France) est un peu réticent au télétravail. Enfin le mouvement de l'individualisme se retrouve au sein de la sphère du travail pendant la crise. Le télétravailleur n'a plus de lien social avec l'employeur, ce dernier pourrait alors les considérer comme des travailleurs indépendants en se concentrant simplement sur leurs résultats et leurs rémunérations

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.