

Les Echos

Télétravail : le gouvernement veut des réunions « sans délai » avec les élus du personnel dans les entreprises

La ministre du Travail, Elisabeth Borne, va rencontrer la semaine prochaine les secteurs dans lesquels le télétravail s'est particulièrement relâché : la banque et les assurances, la communication, l'informatique, les activités immobilières et juridiques. Elle demande au patronat et aux syndicats de mobiliser leurs troupes.



Une salariée en télétravail. (Andrey_Popov/Shutterstock)

Par **Leïla de Comarmond**

Publié le 4 févr. 2021

[Lors du point presse du Premier ministre, jeudi soir](#), la ministre du travail a encore fait monter la pression sur le télétravail. «*Chaque jour compte !*», a-t-elle insisté. Selon une étude récente menée par le professeur Arnaud Fontanet, «*le risque de contamination est diminué de 20 % pour les personnes qui sont en télétravail partiel et de 30 % pour celles qui*

sont à temps complet », a souligné Elisabeth Borne, affirmant que « près d'un tiers des actifs en France peuvent télétravailler facilement et donc participer à la lutte contre le virus en télétravaillant ».

Mauvais élèves

Aux entreprises, elle a fixé deux priorités : « réduire la part des salariés qui ne télétravaillent pas du tout » et que les salariés qui télétravaillent déjà le fassent « au moins un jour » de plus. Elle a en outre montré du doigt les mauvais élèves.

La ministre a regretté « un relâchement plus prononcé du télétravail dans certains secteurs, notamment la banque et l'assurance, la communication, l'informatique, les activités immobilières et juridiques » et elle a annoncé qu'elle réunira « les branches concernées en début de semaine prochaine ».

Elisabeth Borne a également évoqué le courrier qu'elle a adressé aux numéros Un patronaux et syndicaux mercredi soir. « Je compte sur vous pour veiller à ce que les instances de dialogue social se réunissent sans délai au sein des entreprises pour définir les modalités selon lesquelles la mise en oeuvre du télétravail doit être renforcée », a écrit la ministre, qui avait réuni les partenaires sociaux en visioconférence lundi sur le sujet. « Le Premier ministre et le Président de la République ont fait le choix [...] de [ne pas instaurer à ce stade un nouveau confinement](#) », mais pour « contribuer à l'éviter », il y a nécessité de « renforcer l'effectivité des règles sur le télétravail fixées dans le protocole national », a insisté auprès des partenaires sociaux la locataire de l'Hôtel du Chatelet qui ne peut miser sur des moyens coercitifs.

Pas de moyens coercitifs

Le protocole sanitaire en entreprise est un ensemble de recommandations et non d'obligations, ce que ne manquent pas de souligner en off certains responsables patronaux. La ministre du Travail a adressé une [instruction à ses services déconcentrés](#) pour mettre un coup de pression sur les employeurs. Cependant, comme le reconnaît un acteur de terrain, « la verbalisation sur ces sujets n'est pas facile : on doit d'abord faire une analyse précise des risques encourus, alerter d'abord l'employeur puis, si on estime que les salariés sont en danger, on peut faire une mise en demeure ».

Le gouvernement mise donc particulièrement sur les élus du personnel pour relayer le message. Le Comité social et économique (CSE) « peut parfaitement mettre à l'ordre du jour la question des risques de contamination par la Covid auxquels sont exposés les salariés, et partant le télétravail », explique un expert des questions de santé et de sécurité au travail auprès des institutions représentatives du personnel, qui souligne cependant l'existence, aussi, de risques psychiques liés à l'isolement à prendre en compte.

« Le CSE doit également être consulté pour tout changement dans l'organisation du travail », note un syndicaliste. Mais « au final, la décision appartient à la direction de l'entreprise qui n'a aucune obligation de suivre l'avis du CSE », ajoute-t-il. S'il n'y aura pas de contrôle systématique de l'Inspection du travail qui n'en a pas les moyens, les représentants du personnel devraient en tout cas rencontrer une écoute particulière auprès d'elle dans la période en cas d'employeur récalcitrant.