

Le masque cache-t-il quelque chose ?

L'idée n'est pas d'ajouter de la polémique à la polémique quant à la gestion de la crise du Covid 19 par nos gouvernants, toute approche devant s'obliger à un peu d'humilité autour de la question « est-on sûr qu'à leur place, on aurait fait beaucoup mieux ? ».

Pour autant, sur une question qui touche à la santé sécurité et donc au travail, à l'obligation de l'employeur dans le domaine, on doit pouvoir s'autoriser à questionner la pertinence des « obligations/recommandations » qui sont faites, dès lors qu'elles impactent fortement, non seulement la vie au travail des salariés mais aussi le fonctionnement des entreprises.

Recommander le télétravail, ça ne mange pas de pain, en questionner la faisabilité et le rendre efficient, métier par métier, service par service, voire fonction par fonction, c'est une autre affaire qui ne peut être que celle de chaque entreprise.

A défaut, nous avons donc une rentrée masquée, autant que possible en tout cas, et avec des règles aussi fermes sur les principes (port du masque obligatoire) qu'elles restent floues sur la mise en œuvre et en particulier les dérogations qui peuvent être envisagées.

Dans les bureaux individualisés, le masque est facultatif, au titre, selon l'expression utilisée par la Ministre du travail elle-même, du « bon sens ». Le bon sens étant toujours discutable, on pourrait d'ailleurs chipoter que l'on ne sait pas aujourd'hui précisément la durée de vie des particules en suspension émises par un occupant contaminé et donc le temps pendant lequel elles pourraient encore infecter ses visiteurs, la recommandation ne précisant pas « bureau individuel ET ne recevant aucune visite ».

Partout ailleurs, il est obligatoire, mais avec des exceptions, devant permettre d'être dispensé du masque « de temps en temps ». En termes de précisions, cela rappelle Fernand Raynaud et son « certain temps » nécessaire au refroidissement du fût du canon. Peut-être n'est-il pas possible de le dire autrement mais alors, est-ce bien à la Ministre du travail de le dire, plutôt que de rappeler qu'il y a un attendu global, à savoir que dans les entreprises, employeurs et salariés, soient des gens de bon sens, soucieux de leur santé, capable d'être intelligents et d'avoir de bonnes pratiques, et ce sans avoir à décliner « des règles » qui en sont mais sans vraiment en être.

Qui dit absence de règles claires dit forcément impossibilité de sanctions claires en cas de manquement et là aussi, la recommandation est donc celle que ce soit « dans le dialogue social au sein des entreprises que soient décidées les règles de sanction contre les salariés irrespectueux » : voilà une évolution majeure du droit du travail, conduisant à faire partager à l'employeur son pouvoir disciplinaire avec les représentants du personnel, alors même qu'il reste le seul et unique responsable de l'efficacité des mesures prises (et donc du risque d'inefficacité résultant de manquements contre lesquels il n'agirait pas disciplinairement).

Le risque est que cette posture gouvernementale pousse les entreprises, non seulement à appliquer, mais à renforcer les règles, davantage dans un souci de démonstration d'actions et de préservation de leur responsabilité qu'au regard d'une véritable analyse et d'une véritable recherche de la meilleure pertinence. Conduisant les entreprises, dans le prolongement de l'Etat, à faire du masque qu'il soit finalement surtout un parapluie.

Yves Pinaud