

## Télétravail et santé sécurité

La presse relaie largement les « agacements » du gouvernement et d'autres observateurs du « reconfinement » au regard de ce qui serait, de la part de trop d'entreprises, le suivi insuffisant de la recommandation « du télétravail 5 jours sur 5 » comme mesure de ralentissement du risque de contamination.

Faute de pouvoir faire du télétravail 5 jours sur 5 une véritable obligation, le rappel qui est martelé est celui de « l'obligation de sécurité de résultat » sur les manquements de laquelle les employeurs pourraient être mis en cause, avec des contrôles de l'inspection du travail à l'appui.

Ce sujet n'est pas que juridique et il est important de l'aborder sous ses différents angles : le télétravail ne se généralise pas aussi facilement que d'aucun voudrait le prétendre, et non seulement d'un point de vue faisabilité mais y compris d'un point de vue santé mentale et on observe d'ailleurs dans les entreprises un bien moindre enthousiasme à ce retour que celui qu'on a pu connaître en mars dernier.

Mais quitte à invoquer le juridique, autant le faire précisément et sans les approximations que l'on entend régulièrement, en particulier à la télévision et y compris à plusieurs reprises de la part de « spécialistes » plus ou moins autoproclamés en droit du travail qui rappellent que « l'obligation de sécurité de résultat », « c'est la loi ». Non, ce n'est pas la loi. Cette obligation a été énoncée par un arrêt de la cour de cassation du 28 février 2002 en lien avec l'amiante et depuis, infléchie par un arrêt plus récent du 25 novembre 2015, revenant davantage à une obligation de moyens renforcés en rappelant que « l'employeur ne méconnaît pas son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par le Code du travail ».

Ainsi, la Covid 19 pourrait s'attraper à la maison (surtout, paraît-il), dans les transports, dans les magasins voire même dans les queues devant les laboratoires des tests, mais les employeurs devraient quant à eux garantir qu'il soit impossible de l'attraper au travail ? Non, même si leur responsabilité civile et pénale pourrait évidemment être engagée en cas de négligence notoire en matière de prévention du risque (carence évidente du protocole sanitaire) conduisant à établir la reconnaissance d'une maladie à caractère professionnel.

Mais sauf nouvelle loi faisant du télétravail 5 jours sur 5 une norme obligatoire à laquelle les employeurs ne pourraient se soustraire qu'en en démontrant l'impossibilité, il ne s'agit donc aujourd'hui que d'une recommandation gouvernementale.

Celle-ci laisse donc le soin, et fort heureusement de notre point de vue, aux entreprises de juger et de définir, autant que possible en concertation avec les salariés concernés, de la faisabilité et de l'opportunité du télétravail et de son étendue.

Que les inspecteurs du travail soient des experts en matière d'opportunité/faisabilité du télétravail signifie que notre économie a encore été privée d'autant de talents qui auraient pu faire de grands entrepreneurs/managers s'ils n'avaient pas décidé de se sacrifier en se dévouant à une carrière dans la fonction publique. Mais dans ce rôle qui est le leur et qui est celui de vérifier la conformité et le cas échéant de faire corriger les non-conformités avec le Code du Travail, il est important que les employeurs sachent que ce sont bien eux qui gardent la main sur des décisions d'organisations du travail dont peuvent dépendre la pérennité de l'entreprise et de ses emplois, éléments non négligeables de la santé de tout le monde.

***Yves Pinaud***