

Qu'attendre pour développer le télétravail en France ?

En France, les pics de pollution sont de plus en plus fréquents dans les métropoles. Leur coût est estimé par le [Sénat](#)¹ à plus de 100 milliards d'euros chaque année. Pour [l'agence de santé publique](#)², la mauvaise qualité de l'air serait aussi la troisième cause de décès prématurés en France, derrière le tabac (78 000 morts) et l'alcool (45 000 morts), entraînant chaque année 48 000 morts. A chaque nouvelle crise, pour « assainir » la situation, certaines préfectures réagissent arbitrairement. Elles prennent en effet des mesures consistant essentiellement à limiter le trafic automobile lorsque la pollution devient trop forte. Les véhicules les plus anciens, ou, alternativement un jour sur deux, ceux avec des plaques d'immatriculation paires ou impaires, sont priés de rester immobiles. Ces décisions prises dans l'urgence rendent particulièrement complexes les trajets domicile-travail pour les nombreuses personnes qui habitent loin de leur lieu de travail. Elles pénalisent indirectement leurs entreprises. Une alternative pourrait être de faciliter le télétravail « en cas de circonstances exceptionnelles » comme proposé dans la loi Warsmann du 22 mars 2012 et l'article L1222-11 du Code du travail. Problème ! Les conditions et modalités d'application de cette proposition devaient être définies par décret en Conseil d'Etat. Plus de 5 ans sont passés. Aucun décret n'a encore été publié.

Pourtant, avec le développement des outils numériques, le recours au télétravail fait l'objet d'une demande accrue des actifs, largement reconnue lors des conclusions de la [concertation récente des partenaires sociaux sur « le développement du télétravail et du travail à distance »](#)³, prévue dans le cadre de l'article 57 de la loi Travail du 8 août 2016 : « En matière de qualité de vie au travail, le télétravail est le thème qui obtient le score le plus élevé dans tous les baromètres d'entreprises ou sondages nationaux sur le travail. Selon une [récente étude](#)⁴, 64% des salariés sont favorables au télétravail » écrivent les partenaires sociaux dans leurs conclusions intéressantes bien que parfois approximatives, comme lorsqu'elles reprennent par exemple le chiffre de « 20% de salariés actifs qui déclareraient pratiquer le télétravail, de façon plus ou moins formelle ». La plupart des chiffres cités en France dans les rapports et études sur le télétravail sont ainsi, exagérés. C'est ce que relevait récemment Thomas Coutrot, économiste et statisticien français, Chef du département « conditions de travail et santé » à la DARES au Ministère du Travail et de l'Emploi, lors d'une réunion à Bercy le 7 décembre 2016 consacrée aux statistiques du télétravail : il estimait le chiffre de personnes qui télétravaillent officiellement depuis leur domicile en France à 2% maximum, ce que confirme aussi [l'enquête Obergo 2015 / 2016 menée par Yves Lasfargue](#)⁵. Certes, le télétravail gris, non officiel et non conforme à la réglementation sociale, représente la majorité des situations de télétravail de toutes formes, deux tiers d'après certains sondages cités par les partenaires sociaux. Cela signifierait donc que 6% des salariés actifs pratiqueraient le télétravail officiellement et officieusement, loin du chiffre souvent avancé de 20%. « Dans les faits, nous sommes encore loin d'un développement spectaculaire du télétravail en France » reconnaissent les partenaires sociaux. Dans une publication sur [« L'entreprise face aux défis du télétravail gris »](#)⁶, Grégoire Epitalon, Directeur de projet conseil & recherche pour LBMG Worklabs rappelle « la réalité

¹ http://www.senat.fr/commission/enquete/cout_economique_et_financier_de_la_pollution_de_lair.html

² <http://www.santepubliquefrance.fr/Accueil-Presses/Tous-les-communiqués/Impacts-sanitaires-de-la-pollution-de-l-air-en-France-nouvelles-donnees-et-perspectives>

³ http://www.medef.com/fileadmin/www.medef.fr/documents/Teletravail/conclusions_de_la_concertation_teletravail_VF_chartee_.pdf

⁴ [Etude Randstad Awards](#), qui s'est déroulée entre octobre et décembre 2015, publiée le 21 juillet 2016- (L'Anact dans son guide méthodologique publié en octobre 2015 indique que 60 à 70% des salariés sont intéressés, 50% selon l'enquête travail de la CFDT).

⁵ <http://zevillage.net/wp-content/uploads/2016/01/Enquete-OBERGO-2016-nombre-de-te-le-travailleurs.pdf>

⁶ <http://www.lbmg-worklabs.com/wp-content/uploads/2017/05/Article-de%CC%81fis-du-te%CC%81le%CC%81travail-gris-final-1.pdf>

humaine du télétravail gris qui consiste, du moins dans les grandes organisations, en un arrangement entre salarié et responsable hiérarchique dans lequel les deux parties sont conscientes que cette pratique est "anormale" dans le sens où elle transgresse clairement le strict cadre du contrat de travail » (qui stipule que le lieu de travail du salarié est le siège de l'entreprise). Les entreprises auraient tout intérêt à formaliser la mise en œuvre du télétravail, notamment pour respecter le code du travail et pouvoir traiter au mieux les accidents graves, heureusement peu fréquents, comme par exemple le décès seul chez lui d'un télétravailleur victime d'un accident cardiovasculaire. Dans leurs conclusions, les partenaires sociaux incitent les entreprises à diminuer leurs risques et aller de l'avant en officialisant leurs pratiques de travail à distance. Ils rappellent notamment que « pour mettre en place le télétravail, il n'est pas obligatoire de conclure un accord collectif. » C'est l'option prise par exemple par l'enseigne de jardinerie naturelle [botanic](#)⁷ pour son siège d'entreprise, qui a préféré élaborer, avec la participation de managers et salariés volontaires, et le soutien de l'ADEME, une charte du télétravail plutôt que de s'engager dans un accord fastidieux. Trop rares encore sont les entreprises qui promeuvent « une gestion dynamique du télétravail, ouverte potentiellement à tous, articulant télétravail régulier et occasionnel, notamment pour gérer les aléas tels que les pics de pollution. » Les partenaires sociaux ont mis en exergue l'application d'Orange, qui permet aux salariés de notifier leur recours au télétravail, dès lors qu'AIRPARIF signale un pic de pollution en Ile de France. Espérons que d'autres entreprises, ainsi que le Conseil d'Etat, s'en inspireront pour faciliter l'adaptation des organisations du travail aux évolutions technologiques, comme y aspirent la majorité des actifs salariés. Cela suppose de réformer en profondeur un Code du travail pensé pour une économie à dominante industrielle, peu adapté à des modes de travail caractéristiques d'une économie où la production est de plus en plus constituée de flux informationnels.

Notre pays, ses territoires, ses entreprises et salariés ont tout à gagner⁸ à passer d'une culture hiérarchique caractérisée par le contrôle et le présentisme à une culture de la coopération caractérisée par la confiance et l'efficacité. C'est possible ! Les externalités positives sont nombreuses. Le travail flexible, à distance, mis en œuvre de manière concertée, permet de concilier les enjeux de qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle, de performance de l'entreprise, de développement du numérique et de développement territorial. Il permet aussi de limiter les nombreux risques d'accidents lors des trajets domicile-travail⁹, à l'origine de 276 décès en 2015. Grâce aux nouveaux outils digitaux, les limites de lieu et de temps s'effacent dès qu'il est possible d'exécuter une prestation de travail indépendamment du lieu habituel de travail. Souhaitons que le nouveau gouvernement ne perde pas de temps pour adapter la loi sur le travail aux aspirations d'une majorité de Français qui souhaitent qu'on leur fasse confiance pour mieux travailler, autrement.

Hugues de Vaultx

Associé fondateur de [Coop alternatives](#)

Vice-Président de la [Fédération des Acteurs des Plans de Mobilité](#), en charge des solutions de mobilité sobre

⁷ [Projet Distance InnovationS](#) piloté par Coop alternatives avec le soutien de l'Ademe

⁸ Pour l'Orse, les gains du télétravail sont clairs :

- Pour les salariés : réduction moyenne de 1h10 du temps de transport par jour télétravaillé – 124 € mensuels supplémentaires de pouvoir d'achat du à des économies de transport ou de garde d'enfants.
- Pour les entreprises : Baisse de 33% de l'absentéisme au travail
- Pour les communes : en moyenne, par commune ayant ouvert un télé-centre, gain moyen équivalent à 9 emplois et 56 habitants

⁹ D'après la CNAM, il y a eu 86 229 accidents de trajets avec arrêt en 2015