

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié. De la guerre au salariat à la guerre au virus

Claude Didry

L'épidémie de Covid-19 semble aujourd'hui derrière nous, avec près de 770 millions de personnes infectées et 6,9 millions de décès recensés dans le monde de 2020 à 2023, touchant en priorité les sociétés des continents américains et européens. Le directeur général de l'OMS envisage, pour la période janvier 2020-juin 2023, près de 20 millions de morts liées directement ou indirectement à la pandémie. En France, ce sont près de 39 millions de personnes qui ont été infectées sur la période, avec près de 168 000 décès. Or, face à une menace virale qui s'affirme dans le monde depuis le début du siècle, on peut penser que la crise financière de 2008 a détourné les regards de la prévention sanitaire vers le sauvetage du système bancaire. En effet, depuis 2008, la croissance des dettes publiques résultant du sauvetage du système bancaire s'est conclue, une fois évitée une hypothétique catastrophe systémique, par un tournant radical: dans la zone euro, les États les plus endettés se sont trouvés soumis au contrôle renforcé de la Commission européenne

Face au covid, l'enjeu du salariat

dans le cadre du « semestre budgétaire » institué par une série de paquets législatifs conférant à cette dernière une autorité nouvelle en matière de finances publiques. Les recommandations de la Commission, en vue d'un retour à l'équilibre des comptes publics, ont visé en premier lieu les déficits sociaux, notamment en matière de santé, mettant alors un peu plus sous pression les systèmes de soins. Parallèlement, les réformes du « marché du travail » se sont multipliées dans les pays d'Europe du Sud (Grèce, Italie, Espagne, Portugal) et en France, suivant un schéma commun autour, d'une part, de la « sécurisation » – c'est-à-dire la facilitation – des licenciements et, d'autre part, d'un recentrage de la négociation collective autour de l'entreprise.

En France, ces politiques d'austérité se sont traduites par une baisse continue du nombre de lits hospitaliers au cours des trois dernières décennies, ainsi que par la remise en cause d'une instance de prévention et de discussion en matière de santé et de conditions de travail, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT), créée en 1982 dans le cadre des lois Auroux. Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont confié cette mission à une simple commission – la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSST) – du comité social et économique (CSE), nouvelle institution représentative du personnel que le législateur a substitué au comité d'entreprise au même moment. Ce démantèlement du CHSCT traduit donc un affaiblissement considérable des capacités d'intervention du personnel en matière de santé et de sécurité. Il conduit à une chute du nombre de représentants¹

1. Dans cet ouvrage, le masculin inclut le féminin et est utilisé sans discrimination.

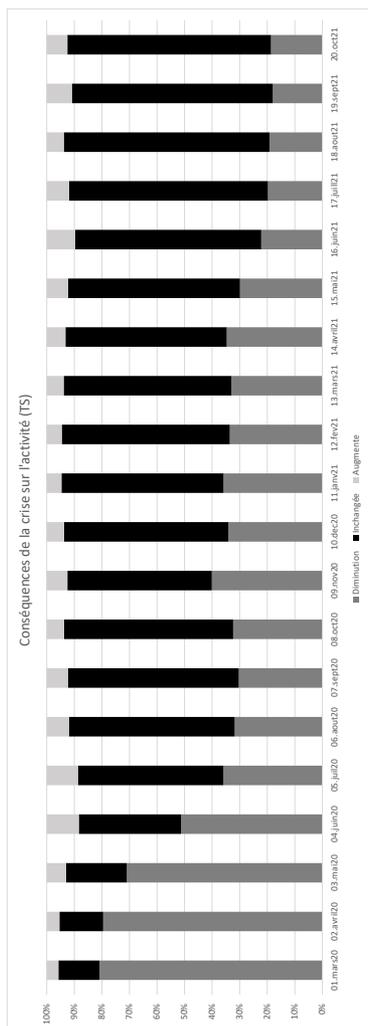
Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié du personnel, des questions aussi importantes que la santé et la sécurité s'ajoutant aujourd'hui à celles, déjà nombreuses, des élus au CSE. En ce sens, les réformes ont entravé l'intervention des représentants du personnel et des organisations syndicales sur le terrain de la crise sanitaire.

Cependant, force est de constater qu'un processus d'apprentissage s'est engagé au lendemain du premier confinement, réussissant à limiter l'impact sur l'activité économique des vagues épidémiques suivantes comme le montre le graphique 1 (page suivante).

Comment expliquer cette forme de « résilience » des activités économiques ? Ne faut-il pas y voir le résultat d'une résilience du salariat lui-même, en dépit de ses altérations résultant d'une décennie de libéralisation austéritaire ?

Malgré cette déferlante néolibérale, les institutions du salariat se sont révélées essentielles pour faire face à une crise dont l'ampleur a été démultipliée par les remises en cause du potentiel hospitalier et par la suppression de l'organe de prévention que constitua le CHSCT. Ainsi, face à la nécessité d'un confinement pour stopper la dynamique des contaminations dans un contexte hospitalier contraint, la continuité du revenu qui caractérise le salariat s'est avérée essentielle : au télétravail permettant de maintenir une continuité du travail hors du lieu habituel du travail – l'établissement –, s'est ajouté le chômage partiel garantissant la continuité de la plus grande part du salaire. L'effectivité du premier confinement a révélé l'enjeu du salariat dans les pays européens et, plus encore, en France, par rapport à un univers dominé par le travail informel, comme ce fut le cas dans l'espace indien, conférant au confinement une portée dramatique pour des habitants contraints de sortir

Graphique 1.
Conséquences de la crise sur l'activité, tous secteurs (pondération salariés)



Source: Dares, enquête Acemo Covid, 2020-2021¹. Réélaboration Damien Carton et Denis Giordan.
 Champ: salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales; France (hors Mayotte).
 Lecture: 81 % des salariés appartenant à des établissements dont l'activité a diminué (tous secteurs confondus) en mars 2020.

1. Les données sont issues des réponses à la question: « À la date du 31 (du mois), comment votre activité a-t-elle été affectée par la crise sanitaire et ses implications, par rapport à ce qui était prévu? » et dont les réponses possibles étaient: « elle a été arrêtée »; « elle a diminué très fortement (de 50 % ou plus) »; « elle a diminué fortement (de moins de 50 %) »; « elle est restée inchangée »; « elle a augmenté ». Le graphique a regroupé les modalités « activité arrêtée » et « réduite ».

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié pour gagner leur vie². Par ailleurs, le maintien des emplois dits « indispensables à la vie de la Nation » s'est heurté à une forte improvisation en l'absence d'équipements aussi indispensables que des masques et du gel hydroalcoolique, exposant les nombreux « travailleurs du devoir³ » – et leurs proches – à des contaminations précoces et répétées. Mais, dans ce contexte amplifiant les effets très documentés du *new public management* et des inégalités sociales⁴, la mise en œuvre d'une stratégie de prévention – seule à même de déminer les contentieux sur le droit de retrait – doit beaucoup à la conscience collective du salariat portée par les représentants syndicaux ou les instances de branche. Cela en suppléant finalement la suppression des CHSCT, par la recréation d'équivalents fonctionnels. Le recul du droit qui résulte des ordonnances de septembre 2017 a requis l'inventivité des branches et l'ancrage des représentants du personnel dans les collectivités de travail pour la mise au point de protocoles sanitaires permettant la continuité ou la reprise des activités économiques.

[...]

2. Voir le chapitre 2, « La pandémie un révélateur et un amplificateur d'enjeux sociaux préexistants », in Marie Gaille et Philippe Terral (dir.), *Pandémie. Un fait social total*, Paris, CNRS Éditions, 2021, p. 61 sq.

3. Antoine Lyon-Caen, « Travailleurs du devoir », *Revue de droit du travail*, n° 4, 2020, p. 221.

4. Caroline Vincensini, « Se saisir de la crise sanitaire comme d'un révélateur, synthèse de la session 7 », in Maryse Bresson et Pierre Guibentif, *Les Sciences humaines et sociales face au choc COVID-19. Perspectives pour les sciences et la société*, Gif-sur-Yvette, MSH Paris-Saclay Éditions, 2023, p. 151-156.

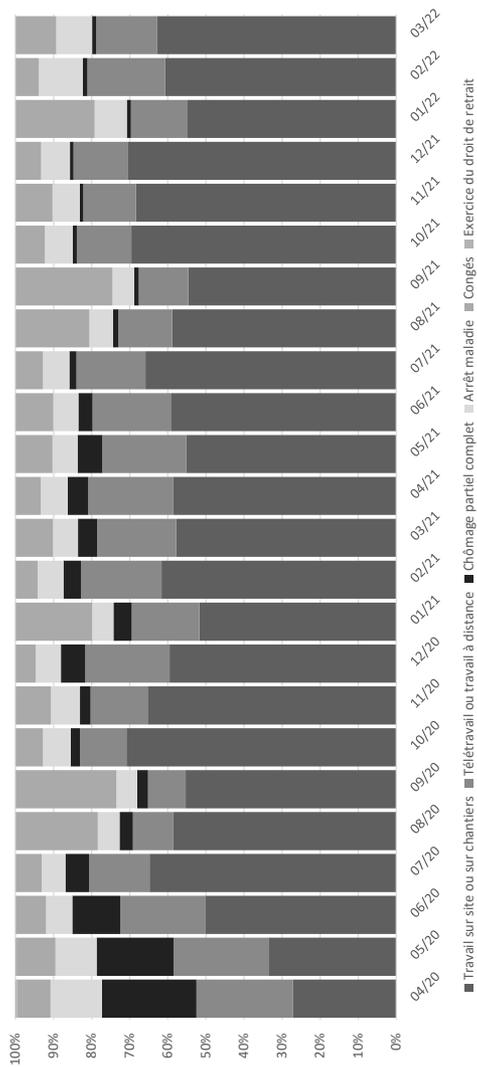
[...]

Le salariat comme base de la réorganisation économique

Le recours à des emplois en contrat à durée limitée (CDD, intérim), voire aux prestations de service de micro-entrepreneurs indépendants, s'inscrit, pour les entreprises, dans une démarche de flexibilité. Le but est ici d'ajuster en permanence le coût du travail aux variations de l'activité économique. Mais, dans la situation inédite que suscite la crise sanitaire du covid, une telle flexibilité constitue, à maints égards, la porte ouverte à une désorganisation générale de la vie économique et sociale. Conjuguant l'irrégularité des revenus à celle de l'emploi, cette flexibilité menace la continuité de l'activité économique dans son ensemble en éliminant les « maillons faibles » et en poussant les personnes qui en sont victimes dans la recherche désespérée d'activités incompatibles avec les finalités prophylactiques d'un confinement.

C'est, à l'inverse, le poids du salariat stable dans le monde du travail, avec plus de 75 % des actifs occupés en CDI ou sous statut de la fonction publique, que révèlent les formes prises par l'adaptation des activités professionnelles aux contraintes d'une limitation des contacts sociaux interpersonnels. Dans cette adaptation, les congés maladie, liés tout autant à la santé personnelle qu'à la prise en charge des enfants privés d'école, ont pleinement joué leur rôle en période de

Graphique 2 : Répartition des salariés au cours de la dernière semaine du mois¹



Lecture : selon l'enquête de mars 2022, au cours de la semaine du 21 février 2022, 62,9 % travaillent sur site, 15,9 % télétravaillent, 1,1 % sont au chômage partiel complet, 9,4 % en arrêt maladie, 10,6 % en congés et moins de 0,1 % exercent leur droit de retrait.
 Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales; France hors Mayotte.
 Source : Dares, enquête Acemo Covid, 2020-2022.

1. Graphique reconstitué à partir de Dares, « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19. Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash – avril 2022 », <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/activite-et-conditions-demploi-de-la-main-doeuvre-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19-mars-2022>

Face au covid, l'enjeu du salariat

pandémie, concernant un peu plus de 10 % des salariés lors du confinement (graphique 2).

Face au confinement, c'est d'abord le télétravail – pratique reconnue récemment dans le droit du travail – qui a représenté la pierre d'angle de cette organisation en délocalisant l'emploi au domicile de salariés, le plus souvent très qualifiés (pour environ 27 % d'entre eux lors du premier confinement). Mais cette priorité logique du télétravail ne doit pas occulter la continuité du travail sur site – en dehors des secteurs de la santé. Ainsi, le travail sur site a conduit les salariés (pour près de 30 % d'entre eux lors du premier confinement) à expérimenter la portée du démantèlement opéré par les ordonnances Macron avec la suppression des CHSCT, sans pourtant éliminer toute capacité d'intervention. Il retrouve progressivement une position ultra majoritaire par la suite, sans que les confinements ultérieurs ne l'affecte véritablement (graphique 2). Enfin, face à la difficulté d'assurer la sécurité du personnel liée au risque de contamination dans les transports et sur les lieux du travail, le recours au chômage partiel (chômage partiel complet pour près de 25 % des salariés lors du premier confinement) répond au souci de protection affiché par les représentants syndicaux face au louvoisement des directions d'entreprise et de la ministre du Travail.

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié

Le télétravail comme forme primordiale d'organisation du travail salarié

Avec près de 27% de salariés en télétravail, le premier confinement a inauguré la massification d'une pratique jusque-là limitée à une part très réduite de ces derniers, autour de 4% en 2017²³. Le télétravail se présente sous la forme d'un transfert du travail au domicile du salarié, que rendent possible les outils de communication liés à Internet. Il concerne au premier chef les cadres, à plus de 80% en télétravail à domicile lors du confinement²⁴, loin devant les employés et les ouvriers. Mais pour prévenir toute confusion, il faut souligner que le télétravail mis en œuvre lors des confinements, n'est pas le télétravail courant issu d'un accord social européen de 2002. Si ce télétravail de crise passe par les mêmes moyens techniques que le télétravail ordinaire, il correspond à une catégorie juridique différente que la législation a établie par une loi de 2012, adoptée dans le sillage de la menace de la grippe H1N1. La différence tient à ce que le télétravail normal repose sur un consentement de l'employeur et du salarié, par avenant au contrat de travail fixant des jours de télétravail, alors que le télétravail de crise repose sur la déclaration d'un état de crise par le gouvernement. Le télétravail de crise correspond à un régime d'obligation s'imposant aux salariés et, ainsi, aux employeurs, qui doivent alors prendre des dispositions pour que les activités dites « télétravaillables » soient « télétravaillées »,

23. Sébastien Hallépée et Amélie Mauroux, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyse*, n° 051, novembre, 2019.

24. Meriam Barhoumi, Anne Jonchery, Philippe Lombardo, Sylvie Le Minez, Thierry Mainaud, Émilie Raynaud, Ariane Pailhé, Anne Solaz, Catherine Pollak, « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », *France, Portrait social*, Insee Références, 2020, p. 11-44.

Face au covid, l'enjeu du salariat

ce qui conduit à une évaluation extensive des activités télétravaillable en situation de crise.

Cette évidence du télétravail comme forme possible d'organisation d'un travail salarié est le résultat d'un processus de long terme, partant d'une interrogation sur la caractérisation d'une pratique inscrite dans le déploiement des « nouvelles technologies de l'information et de la communication ». Ainsi, de manière précoce, le rapport Auroux, en 1981, présente le « télétravail » – dont on peut penser qu'il correspond alors à l'usage du téléphone – comme un risque pour la communauté de travail. Plus profondément, c'est un risque pour le salariat lui-même, tel que le révèle un Livre vert de la Commission européenne en 1996²⁵. Reprenant une argumentation proche de celle du rapport Auroux²⁶, ce Livre vert voit dans le télétravail un moyen de limiter la discrimination dont sont victimes les femmes, en permettant une activité professionnelle à domicile compatible avec les charges de famille qui pèsent sur elles. Mais émerge alors une interrogation sur la nature juridique du cadre de référence pour le télétravail, ce dernier risquant de tomber dans une « zone grise » entre indépendance et subordination. Ce caractère indéterminé du télétravail au regard du salariat prend une force particulière dans le cas du télétravail à domicile, dans la mesure où le domicile échappe en partie au pouvoir de contrôle de l'employeur, par exemple en matière de bonne utilisation et de bon entretien des équipements.

25. Commission européenne, *Vivre et travailler dans la société de l'information. Priorité à la dimension humaine*, Livre vert, COM (96) 389, 1996.

26. Jean Auroux, *Les Droits des travailleurs: rapport au Président de la République et au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 1981.

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié

Au regard de ces interrogations, l'accord signé le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux européens dans le cadre de la procédure dite de « Dialogue social » marque une avancée décisive pour l'arrimage du télétravail au salariat, avec la définition suivante : « Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière » (article 2, souligné par l'auteur). Cet accord encadre la pratique, en fixant son caractère volontaire (article 3). Il prévoit une prise en charge de la connexion à Internet et des équipements informatiques par l'employeur lorsque le télétravail est régulier.

C'est ainsi une pratique régulière du télétravail fixée par un avenant au contrat de travail, permettant d'établir formellement le consentement du salarié, qui se trouve encadré dans les termes de l'accord interprofessionnel français de transposition conclu en 2005. La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du travail complète ce « statut du télétravailleur²⁷ », par un télétravail de crise inspiré alors par la menace de la grippe H1N1 en prévoyant qu'« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés » (article 1 222-11). L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations

27. Benoît Géniault, « Covid-19 et télétravail », *Droit social*, juillet-août 2020, p. 607-611.

Face au covid, l'enjeu du salariat

de travail du 22 septembre 2017 entérine cette dualité du télétravail entre télétravail consenti et télétravail de crise, mais simplifie les procédures de passage en télétravail. Il en résulte un effacement relatif du « statut de télétravailleur », laissant place à une simple « situation de télétravail²⁸ ».

Le télétravail de crise invoqué en mars 2020 par les autorités publiques lors du premier confinement suggère que le télétravail est une forme de localisation du travail alternative à l'inscription de ce dernier dans les locaux de l'employeur. Mais, lorsque « la mise en œuvre du télétravail est rendue nécessaire », il reste à savoir sur qui pèse la contrainte publique. Ce caractère indirect de la contrainte peut alors rapprocher la parole publique d'une simple recommandation, prônant le télétravail de manière générale, mais sans écarter le présentiel, justifiant « les déplacements professionnels indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail » dans les termes des « attestations de circulation » issus des décrets des 16 et 23 mars 2020²⁹.

Ceux qui restent (sur site),
un enjeu de luttes sociales ?

La mise en œuvre du confinement du 17 mars au 11 mai 2020 se traduit notamment par un régime d'interdiction des déplacements hors du domicile, encadré par les décrets du 16 puis du 23 mars 2020. Mais, leur article 1^{er} autorise « les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés »

28. *Idem.*

29. *Idem.*

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié (souligné par l'auteur). Cette autorisation vaut plus particulièrement pour les établissements qui peuvent continuer à accueillir du public (article 8, II, dans le décret du 23 mars 2020), dont la liste est précisée en annexe du décret. Toutefois, l'autorisation ne se limite pas à cette liste: elle est étendue aux établissements dont les activités sont « non télétravaillables ».

La controverse opposant la ministre du Travail à la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) – qui prône l'arrêt des chantiers – est très révélatrice de la situation ouverte par le confinement, mais aussi par les ordonnances de 2017. Sur LCI, le 19 mars, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, déclare notamment: « Quand un syndicat patronal dit aux entreprises de son secteur: “Arrêtez d'aller bosser, arrêtez de faire vos chantiers”, ça, c'est du défaitisme. » Si la controverse s'éteint rapidement, elle met au jour la difficulté que représente, dans une situation d'urgence sanitaire, la réduction drastique des capacités des institutions représentatives du personnel avec, en premier lieu, la suppression du CHSCT. Elle montre la nécessité pour le ministère de recourir aux organisations syndicales, dans les comités sociaux et économiques, pour répondre au besoin de protocole sanitaire dans les secteurs où la présence des salariés sur site ne peut être évitée. Cette inflexion par rapport à une politique visant la réduction des pertes de temps liées au « dialogue social » prend alors comme terrain d'expérimentation le secteur du BTP, qui va devenir le secteur pilote en matière de protocole sanitaire, permettant une reprise du travail malgré la pandémie.

Dans le même temps, les activités dites « essentielles » vont subir un traitement d'exception. L'article 6 de l'ordonnance du 25 mars 2020 établit un

Face au covid, l'enjeu du salariat

régime dérogatoire, en matière de temps de travail, pour « les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ». Ainsi, en vue d'intensifier le travail dans ces secteurs, les durées maximales de travail, tant quotidiennes qu'hebdomadaires, sont allongées, et les durées minimales de repos réduites. Là encore, ce qui subsiste en matière d'institutions représentatives du personnel, le comité social et économique, est mobilisé pour entériner les directives de l'employeur : « L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. » Mais c'est souvent *a posteriori* que le CSE sera convoqué, en étant réduit dans un premier temps à une chambre d'enregistrement avant que l'ordonnance du 2 avril n'en autorise la réunion par audio ou visioconférence³⁰.

L'exigence de présence sur le lieu de travail pour les salariés se révèle être une source de tension, liée au caractère anxiogène de l'épidémie pour la plupart des travailleurs concernés. Les responsables syndicaux apparaissent alors comme des repères, voire des appuis, dans les situations les plus problématiques où se joue l'exercice complexe d'un droit individuel de retrait justifié par un « motif raisonnable » (article L. 4131 du Code du travail) en exposant le salarié à des sanctions plus ou moins explicites de l'employeur. Les décisions en référé d'avril 2020 concernant la société Amazon Logistique sont emblématiques des tensions

30. Timothée Kahn Dit Cohen, « De temps... en temps », *Droit social*, juillet-août 2020, p. 618-622.

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié

qui ont accompagné la continuité du travail sur site. En effet, ces décisions rendues par le tribunal de Nanterre et la cour d'appel de Versailles enjoignent à Amazon de réduire son activité à l'expédition de colis essentiels. L'affaire se noue à partir de l'exercice de leur droit de retrait par un nombre important de salariés de cette société les 17 et 18 mars, conduisant à leur suspension par celle-ci en vue de les priver de leur rémunération. Les accords qui suivent les décisions d'avril permettent de remédier au préjudice des salariés qui se sont retirés, tout en préparant un protocole sanitaire en vue d'une reprise d'activité au lendemain de la levée du confinement³¹. Comme nous le verrons pour certaines activités industrielles, la mise à l'arrêt des activités prend un caractère d'évidence à mesure que se développent l'absentéisme et que se nouent des conflits entre personnels et directions d'établissement.

Le recours élargi au chômage partiel

Dans une gestion de crise visant à limiter les contacts entre individus, le confinement de ceux-ci au domicile suppose une réduction des occasions de déplacements tout en préservant leurs ressources. La préservation des ressources des ménages est annoncée dans le discours présidentiel du 12 mars 2020, proclamant avant même l'annonce du confinement: « Nous n'ajouterons pas aux difficultés sanitaires la peur de la faillite pour les entrepreneurs, l'angoisse du chômage et des fins de mois difficiles pour les salariés. Aussi, tout sera mis en œuvre pour protéger nos salariés et pour protéger nos entreprises *quoi qu'il en coûte*, là aussi. » Le

31. Évelyne Serverin, « La construction de compromis entre sécurité sanitaire et croissance d'activité dans les filiales françaises d'Amazon », *Le Droit ouvrier*, avril 2021, p. 181-191.

Face au covid, l'enjeu du salariat

discours du 16 mars – tout en dessinant une alternative entre télétravail et travail sur site – reprend le souci de ne laisser personne sans ressources, en annonçant un élargissement du chômage partiel.

Le chômage partiel ou chômage technique correspond initialement, dans un décret de 1951, à un dispositif d'indemnisation des salariés privés d'activité et donc de salaire à la suite d'un arrêt des activités de leur entreprise pour des raisons techniques ou d'approvisionnement³². Il s'étend dans les années 1970 aux baisses d'activité résultant de la conjoncture économique, avec pour objectif de limiter les licenciements pour motif économique. La crise financière de 2008 conduit à un renforcement du chômage partiel, avec une hausse de l'indemnisation de 50 à 60 % du salaire brut (accord national interprofessionnel [ANI] du 15 décembre 2008), un allongement de la durée de prise en charge de quatre à six semaines (décret n° 2008-1436 du 22 décembre 2008) et un allongement de la période d'octroi du chômage partiel de six mois à un an. L'ANI du 11 janvier 2013 et la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 refondent le dispositif, en fusionnant allocation spécifique et allocation complémentaire et en rebaptisant le nouvel ensemble « activité partielle » afin de souligner le souci de pérenniser l'emploi.

La crise sanitaire conduit à de nouveaux aménagements du dispositif par le décret du 25 mars 2020, avec une hausse portant à 70 % la part de salaire brut prise en charge et une simplification des conditions d'accès pour les employeurs, en prévoyant une régularisation *a posteriori* de la demande pour faire face à

32. Raphaël Dalmaso, « Les trois âges de l'activité partielle », *Droit social*, juillet-août 2020, p. 612-617.

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié l'urgence. Les employeurs sont ainsi amenés à payer préalablement leurs salariés, avant de recevoir l'allocation d'activité partielle comme compensation des salaires versés par l'Agence de services et de paiement du ministère du Travail. Le coût de la mesure est pris en charge, en majeure partie, par l'État, ainsi que, dans une moindre mesure, par l'Unédic. Ce dispositif de soutien aux entreprises et aux salariés prend une ampleur inédite, dans un contexte d'arrêt de l'activité – arrêt administratif dans le cas des lieux accueillant du public : restaurants, salles de cinéma, de spectacles ; arrêt par précaution dans le cas du BTP ou de l'industrie automobile.

Présentation des terrains

La recherche présentée ici repose sur la mise en relation d'investigations sectorielles, en vue de saisir moins une réalité d'ensemble que la découverte de points d'appui variés dans les institutions du salariat pour rétablir une activité parant aux menaces de contamination. Conçue dans un premier temps comme une opération destinée à apporter rapidement un éclairage sur le premier confinement en réponse à un appel à projet de la Dares, elle a mobilisé les « grands témoins » du travail que constituent non seulement les directions, mais aussi et surtout, par leur ancrage dans le monde du travail, les syndicalistes³³. Les développements imprévus de la crise sanitaire, à travers la succession de « vagues épidémiques », nous ont apporté un recul

33. Claude Didry et Denis Giordano, *Le travail à l'épreuve du covid. 7 portraits sectoriels à la lumière des relations professionnelles*, rapport d'études n° 48, Dares, 1^{er} décembre 2022, <https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-travail-lepreuve-du-covid>

Face au covid, l'enjeu du salariat

important pour conforter la solidité de nos analyses. Les données statistiques issues de la base Acemo Covid ont été sollicitées pour fournir des éléments de cadrage généraux et sectoriels. Le choix des secteurs s'est opéré à partir de la familiarisation des membres de l'équipe avec les terrains de monographies réalisées dans le cadre d'une enquête précédente sur les pratiques en matière de négociation d'entreprise³⁴. L'enjeu était de voir en quoi les différents types de négociation identifiés révèlent des formes spécifiques d'entreprises s'imposant au pouvoir financier qui s'exerce – le plus souvent – à l'échelle de groupes, dans une définition légale très ouverte de la négociation d'entreprise. S'y est ajouté le secteur hospitalier avec le souci de saisir le cœur du « présentiel », en pénétrant pour cela la sphère de la fonction publique. Progressivement, des éléments particulièrement marquants se sont dégagés dans chacun de ces secteurs. Dans le cas de l'hôpital, c'est l'articulation entre organisation du travail autour de la journée de douze heures et CHSCT maintenu dans la fonction publique – avant l'entrée en vigueur en 2022 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 – qui est ressortie. Dans celui des travaux publics, l'élaboration d'un protocole sanitaire au niveau de la branche est apparue comme un modèle, rendant possible une reprise durable de l'activité face aux regains épidémiques. La reprise des tournages de films et de séries a suivi cette voie, en se fondant sur l'institution originale que constitue le CHSCT de branche. En revanche, le secteur de la restauration rapide s'est caractérisé par la difficulté d'arriver à l'élaboration d'un protocole

34. Claude Didry et Denis Giordano, *Entreprises en négociations. L'entreprise à la lumière des relations professionnelles*, rapport d'études n° 11, Dares, post-enquête REPONSE n° 4, 24 septembre 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/entreprises-en-negociations>

Face à l'urgence du covid, la résilience du travail salarié

négocié. Cependant, des capacités syndicales d'action se sont parfois révélées dans des situations propres aux multiples franchisés indépendants que contribue à occulter le partage d'une même marque. Le groupe automobile sur lequel a porté l'enquête se trouve pris dans une situation financière difficile au moment du premier confinement ; le chômage partiel précède la crise sanitaire et paraît différer la mise en œuvre d'un accord censé accompagner une forte réduction d'effectifs. Dans les télécoms, le groupe étudié se présente comme un champion du télétravail, ce qui ne manque pas de susciter un certain étonnement pour un secteur dit « indispensable ». Nous retrouvons le télétravail, dans la banque sur laquelle a porté l'enquête, comme prolongement d'une tendance de fond portée par la demande des salariés, qui conforte le développement de ce que l'on nomme le *flex office*.

Ce que révèle cette enquête monographique sur sept secteurs d'activité pendant la pandémie, c'est à quel point les institutions du salariat, battues en brèche par les réformes des années 2010, sont plus que jamais indispensables pour garantir la protection des travailleurs, permettre la continuité des activités économiques et imaginer leur développement en y réassociant les travailleurs. Certes, la succession des réformes austéritaires, visant à contenir les dépenses de santé et à libéraliser le droit du travail depuis les années 2010, a profondément ébranlé les institutions structurantes du salariat. Les réformes de 2016 (loi El Khomri) et 2017 (ordonnances Macron) couronnent cette décennie de reculs sociaux inédits : avec elle-s, ce sont les procédures de licenciement et prud'homales, le poids de la branche dans la négociation collective, les institutions représentatives du personnel ou encore le contrat de travail qui sont battus en brèche.

Face au covid, l'enjeu du salariat

Pourtant, face à la pandémie, ce sont ces institutions du salariat – en dépit de leur affaiblissement – qui ont permis d'éviter que la crise sanitaire ne se double d'une grave crise économique et sociale. En ce sens, cette pandémie a permis de retrouver le salariat, dans ses dimensions productive, économique et sociale, en éprouvant la portée d'une réalité sociale enfouie sous la prophétie récurrente de sa disparition.