

Tour d'horizon du télétravail en Europe

AUTEUR :
S. Guyot, département Homme au travail, INRS

L'auteur remercie V. Pluot (Eurogip) pour son aide dans la recherche documentaire au niveau européen.

EN
RÉSUMÉ

Cet article propose un tour d'horizon des modalités d'application du télétravail dans les pays européens, hors France, et de l'intégration des questions de santé, sécurité et de conditions de travail des télétravailleurs. Précisant le contenu et les principes de l'accord cadre européen de 2002 sur le télétravail, il explore les différentes approches adoptées par les États membres pour sa mise en œuvre nationale. L'article détaille les conditions faisant du télétravail un droit dans la plupart des pays européens, avant de revenir sur les points clés des dispositions législatives et conventionnelles en matière de santé et sécurité au travail. Enfin, il aborde les évolutions des environnements de travail que le télétravail pourrait venir accélérer.

MOTS CLÉS

Télétravail /
Conditions de
travail /
Organisation du
travail /
Réglementation

« **S**erons-nous tous télétravailleurs en 2050... ? » s'interroge un rapport récent de la délégation à la prospective du Sénat [1] qui ne manque pas de dresser les perspectives d'expansion du télétravail auprès des salariés français. Ce rapport n'est pas le premier document officiel qui envisage un futur prometteur au télétravail. Déjà en 2009, le Centre d'analyse stratégique affirmait que cette modalité d'organisation du travail avait un fort potentiel de développement qui pourrait concerner jusqu'à 50 % de la population active française... en 2015 [2]. Toutefois, jusqu'à récemment, cette pratique restait modeste : en 2019, selon les statistiques européennes, le télétravail régulier (un jour au moins par semaine) concernait moins de 7 % des salariés français, juste au-dessus de la moyenne de la population active européenne. La crise sanitaire a opéré en la matière un profond bouleversement. Le télétravail est devenu le quotidien de beaucoup de salariés confinés, expérimentant cette pra-

tique dans des conditions exceptionnelles. Bien que sa généralisation ait aussi ses contempteurs, le télétravail s'avère dorénavant largement plébiscité par un nombre important de salariés européens souhaitant continuer à télétravailler, de manière régulière ou occasionnelle.

Cette expérience singulière du télétravail et son extension probable dans les années à venir pourrait, en lien avec les transformations numériques, accélérer les tendances préexistantes de flexibilité croissante des modalités de travail et de plus grande souplesse dans les aménagements des temps et des espaces de travail. Elle est aussi l'occasion d'accorder une vigilance aux phénomènes d'intensification du travail, d'allongement des temps d'activité professionnelle, de disponibilité permanente des salariés, d'isolement social, de perméabilité des sphères de vie ou encore de troubles musculosquelettiques associés, sous certaines conditions, à cette pratique. Ces réflexions ont suscité de multiples débats dans la

Tour d'horizon du télétravail en Europe

plupart des pays de l'Union européenne, voire des changements de réglementations, notamment pour mieux prendre en compte les aspects de santé et de sécurité. Ainsi, en mars 2021, cinq pays européens (Espagne, Italie, Luxembourg, Slovaquie, Slovénie) avaient déjà opéré des modifications législatives ; de nombreux autres révisent actuellement leurs réglementations.

Ces évolutions sont l'occasion, dans cet article, de faire un tour d'horizon des modalités d'application du télétravail et de l'intégration des questions de santé, sécurité et de conditions de travail des télétravailleurs dans les pays européens. Quelques dates clés permettront de retracer le contexte dans lequel l'accord cadre européen sur le télétravail a été signé par les partenaires sociaux en 2002 avant d'en préciser son contenu et les différentes approches adoptées par les États membres pour son application. Des données statistiques d'Eurostat compléteront ce tableau, permettant de cartographier la pratique du télétravail régulier dans différents pays européens. Enfin, on conclura sur les perspectives d'évolution du télétravail en

Europe au regard des chantiers actuellement ouverts. Sans prétention d'exhaustivité ou d'analyse comparative des réglementations, cet article propose ainsi une mise en lumière illustrative de quelques-unes des pratiques européennes en matière de télétravail, au-delà des frontières hexagonales (encadré 1).

LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES ET LE TÉLÉTRAVAIL

L'ORIENTATION EUROPÉENNE SUR LE TÉLÉTRAVAIL, EN QUELQUES DATES

Dès l'avènement du numérique, les institutions européennes ont acté l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour le développement de l'activité économique ; et, avec elles, la possibilité de plus de flexibilité de l'outil de production grâce à de nouvelles pratiques d'organisation du travail [4 à 6]. Déjà en 1994, le commissaire européen Martin Bangemann mettait en exergue le télétravail comme

moyen de soutenir l'essor de la société de l'information et de dynamiser l'emploi, dans un rapport publié sur l'avenir des télécommunications en Europe [7]. Il proposait en ce sens d'ouvrir plusieurs télécentres accueillant jusqu'à 20 000 télétravailleurs dans différentes villes européennes, avec comme perspective d'atteindre plus largement les dix millions de télétravailleurs, à partir de l'an 2000.

Peu après, par la parution successive de deux livres verts [8, 9], la Commission européenne engageait à entamer un large débat sur la modernisation des formes d'organisation du travail, en lien avec les évolutions offertes par la société de l'information, et sur les mesures nécessaires pour en faciliter le déploiement. Les difficultés listées, relatives à la pratique du télétravail (contractualisation, égalité de traitement entre salariés, droits en termes d'informations, de formation, de santé, sécurité et conditions de travail, de respect de la vie privée...), allaient servir de base à la structuration du futur accord-cadre.

En 1998, la Commission européenne établissait les premières

↓ Encadré 1

> LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE CADRE JURIDIQUE FRANÇAIS

En France [3], l'accord-cadre européen a été transposé dans le contexte juridique au travers d'un Accord national interprofessionnel traitant du télétravail régulier, signé le 19 juillet 2005 par plusieurs partenaires sociaux. Étendu en 2006, il était d'application obligatoire dans certains secteurs d'activité et a servi de cadre à de nombreux accords collectifs d'entreprise. En 2012, les premières dispositions incluses dans le Code du travail concernaient les obligations des employeurs et les conditions d'emploi des télétravailleurs. Sur la base d'une concertation des partenaires sociaux

en 2017, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et la loi de ratification de mars 2018 ont redéfini et assoupli le cadre juridique du télétravail et ses modalités de mise en œuvre, afin de favoriser son déploiement en France. Les dispositions législatives actuelles applicables au télétravail figurent aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail. Enfin, en novembre 2020, le dispositif juridique a été complété par un nouvel Accord national interprofessionnel pour « une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Étendu en avril 2021, il s'impose dorénavant à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application. Cet accord reprend le cadre existant en l'explicitant et propose des bonnes pratiques pour la négociation du télétravail. Il tire des enseignements du diagnostic mené par les partenaires sociaux sur le télétravail pendant la crise sanitaire et identifie les enjeux organisationnels, sociaux ou managériaux soulevés par le développement important de cette organisation du travail.

lignes directrices de son action en matière de développement du télétravail. Mais ce n'est réellement qu'en 2000 que le Conseil européen encouragea les États membres à promouvoir le télétravail pour stimuler l'économie, mais aussi pour améliorer la qualité de vie professionnelle des salariés et l'insertion des travailleurs handicapés. Il s'agissait ainsi de favoriser une croissance économique durable qui soit accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Seuls deux pays avaient déjà légiféré, en partie, sur le télétravail : la Belgique, en 1978, sur le travail à domicile incluant des parties spécifiques au télétravail, et l'Italie, en 1998, le réglementant dans la Fonction publique. Des dispositions existaient par ailleurs dans d'autres pays au travers d'accords d'entreprise ou sous forme de codes de conduites élaborés par des agences nationales.

À l'issue du Conseil européen de Lisbonne en 2000, les chefs d'état de l'Union européenne adoptèrent un programme d'action e-Europe plébiscitant entre autres le télétravail, considéré comme une « *forme de travail plus souple* » que les organisations classiques [4]. Les partenaires sociaux européens furent consultés la même année pour établir un cadre juridique de cette pratique. Des premières négociations relatives à la modernisation et l'amélioration des relations de travail, l'établissement de dispositions-cadres pour les travailleurs économiquement dépendants et le télétravail furent entamées en juin 2000 avant d'être reprises, deux ans plus tard¹. Un accord-cadre, visant à procurer plus de sécurité aux télétravailleurs salariés dans l'Union européenne, fut signé le 11 juillet 2002 par les partenaires sociaux [10].

1. Pendant cette période, des négociations sectorielles dans les télécommunications ont donné lieu à un accord européen spécifique le 7 février 2001.

L'ACCORD CADRE EUROPÉEN SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET SA MISE EN ŒUVRE DANS DIFFÉRENTS PAYS

PRINCIPES ET CONTENU DE L'ACCORD CADRE

Dans cet accord, le télétravail est défini comme « *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* ».

Il renvoie à une diversité de pratiques de travail possibles caractérisées par l'usage de supports technologiques et informatiques, et par une unité de temps et de lieu. La définition couvre essentiellement les emplois fixes dont les tâches ou les activités peuvent être exécutées dans les locaux de l'entreprise ; ce qui le différencie du travail à distance (ou nomade) qui ne peut être réalisé qu'à l'extérieur de ceux-ci ou dans plusieurs lieux distincts (c'est le cas des commerciaux, par exemple) ou du travail à domicile où le salarié effectue des travaux confiés par son employeur pour être réalisés exclusivement à son domicile (ou dans un autre lieu lui appartenant). Le télétravail est donc une modalité de travail tenant à un arrangement d'organisation entre l'employeur et le salarié et non un contrat de travail spécifique. Les travailleurs indépendants sont exclus du champ de la définition de l'accord, tout comme le télétravail réalisé de manière occasionnelle ou bien encore informelle [11]. L'accord-cadre de 2002 comprend des dispositions minimales, non contraignantes pour les États membres. Elles portent, en particulier, sur :

- l'égalité de traitement entre les

salariés, en télétravail et sur site. Les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits en matière de conditions d'emploi, de progression de carrière, de formation, de mesures de santé et de sécurité, de droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise. Leur charge de travail et les critères de résultats doivent de même être équivalents ;

- le caractère volontaire du télétravail, autant pour l'employeur que pour le salarié sauf dans le cas où le télétravail est exigé dans la description initiale du poste, et la réversibilité du choix ;
- le respect de la vie privée du salarié ;
- la fourniture par l'employeur, en général, des équipements nécessaires au télétravail régulier ;
- l'organisation du travail. Les télétravailleurs gèrent eux-mêmes l'organisation de leur temps de travail, dans les limites du cadre national législatif et conventionnel. L'accord cadre donne ainsi plus de souplesse aux télétravailleurs dans l'aménagement de leurs horaires par rapport aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise ;
- la protection de la santé et de la sécurité des télétravailleurs. L'employeur conserve la responsabilité de cette protection, impliquant l'évaluation des risques professionnels et l'information du télétravailleur sur ces risques. L'accord prévoit que l'employeur, les représentants des travailleurs ou les autorités compétentes aient accès au lieu où est exercé le télétravail, dans les limites du cadre national législatif et conventionnel, et sous réserve de l'accord du salarié. Ce dernier est de son côté responsable de l'application correcte des « politiques de sécurité » de l'entreprise, et peut demander, au besoin, à son employeur une visite d'inspection. Avec la signature de cet accord-cadre, les partenaires sociaux

Tour d’horizon du télétravail en Europe

européens ont choisi d’opter pour la procédure d’autonomie de mise en œuvre de l’accord selon les procédures et les pratiques propres à chaque État membre (encadré 2). Les parties signataires de l’accord ont ainsi délégué aux membres nationaux de leurs confédérations européennes l’application de l’accord, sans garantie sur l’issue des négociations collectives. Dès lors, les États membres ne sont pas tenus d’élaborer des normes pour transposer l’accord dans leur droit national ; l’accord cadre peut être mis en œuvre par d’autres biais que législatif, via des conventions collectives entre les organisations des partenaires sociaux, ou encore des mesures volontaires, comme des lignes directrices communes ou bien des codes de pratiques. Ces différents instruments ont été employés pour appliquer les principes de l’accord-cadre dans les États membres, en fonction de leurs structures et traditions en matière de relations sociales. De manière générale, les pays dont le système de régulations sociales est principalement basé sur l’intervention de l’État ont adopté une législation statutaire. À l’inverse, ceux avec une plus forte tradition de réglementation volontariste ont abordé l’accord sur le télétravail par la voie de la négociation collective.

DIVERSITÉ DES APPROCHES EN MATIÈRE D’APPLICATION DE L’ACCORD SELON LES PAYS

Pour la plupart, les pays européens ont transposé l’accord-cadre dans leur législation nationale. Certains d’entre eux se sont également dotés de conventions collectives au niveau sectoriel ou de l’entreprise [5, 6, 12].

La Hongrie a été le premier pays européen à transcrire en 2004 l’accord-cadre dans son appareil réglementaire, avec pour objectif de

↓ Encadré 2

➤ DES DIRECTIVES EUROPÉENNES SUR DES DOMAINES PERTINENTS POUR LE TÉLÉTRAVAIL

Actuellement, s’il n’existe pas au plan européen de directive particulière sur le télétravail, en revanche plusieurs directives et règlements de l’Union européenne régissent des domaines importants pour les conditions de travail des télétravailleurs. Ceux-ci concernent notamment le lieu de travail, le temps de travail, l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ou encore la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il s’agit, en particulier, de :

- la directive 89/391 CEE du Conseil, du 12 Juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (ne précise pas le lieu de travail des travailleurs) ;
- la directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail ;
- la directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail

sur des équipements à écran de visualisation ;

- la directive 2003/88/CEE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail statuant notamment sur la durée minimale de repos journalier et sur les temps de pause ;
- la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’Union européenne, garantissant notamment aux travailleurs des horaires plus prévisibles ;
- la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Elle inclut le télétravail parmi les aménagements flexibles du travail auxquels les parents d’enfants âgés de moins de 8 ans, qui travaillent et à toutes les personnes qui s’occupent d’eux, peuvent avoir droit.

faire du télétravail un instrument de création de nouveaux emplois mais aussi d’intégration de publics en difficulté au marché du travail (personnes handicapées, femmes avec de jeunes enfants, minorités ethniques). La Pologne et le Portugal ont encadré législativement cette pratique, respectivement en 2007 et 2009.

Plus tard, ce fut le cas de l’Espagne, en 2012, qui posa des règles générales sur la contractualisation du télétravail, les principes d’égalité de traitement entre salariés en

télétravail et sur site, et le droit à la déconnexion dans un article du « *Estatuto de los Trabajadores* » (ou statut des travailleurs), un code législatif espagnol traitant des conditions de travail des salariés. Un décret-loi sur le travail à distance publié en septembre 2020 est venu depuis réformer cette réglementation en renforçant les droits des salariés [13].

L’Italie et la Belgique n’ont que très récemment, en 2017, inscrit le télétravail dans leurs appareils législatifs. L’Italie a ainsi adopté une loi

sur le « *lavoro agile* » (travail agile), forme de réalisation du travail qui dépasse le télétravail en n'imposant pas de contraintes précises d'horaires ou de lieux de travail aux salariés. La Belgique a légiféré sur le télétravail occasionnel dans la loi sur « *le travail faisable et maniable* ». Pour autant, ces deux pays avaient tous deux auparavant inclus le télétravail dans leur cadre conventionnel : l'Italie au travers de la transposition de l'accord européen dans un accord national interprofessionnel ne contenant pas de mesures réellement normatives, et la Belgique en réglementant uniquement le télétravail régulier par une convention collective [14].

Le Royaume-Uni et les Pays-Bas ont quant à eux privilégié des lois sur le travail flexible, allant là aussi au-delà du télétravail. Au Royaume-Uni, la loi sur le travail flexible promulguée en 2003 et étendue en 2014, accorde le droit aux salariés de demander à bénéficier d'assouplissements de leurs conditions de travail, qu'il s'agisse de l'organisation du travail (« *job sharing* ») ou encore des horaires, de la durée ou du lieu de travail. Il est même envisagé que le travail flexible devienne prochainement l'option par défaut dans la relation contractuelle avec l'employeur [15]. Parmi les leaders du télétravail en Europe, les Pays-Bas ont mis en place une politique volontariste sur le télétravail. Même si la loi sur le travail flexible « *Wet flexibel werken* », accordant un droit conditionnel de travailler depuis son domicile, ne date que de 2016, elle complète d'autres dispositions sur la flexibilité des heures de travail et de l'organisation. Dès le début des années 2000, les Pays-Bas ont largement promu le télétravail, au travers de subventions gouvernementales comme le « *PC-privé-regeling* » pour l'équipement informatique des ménages,

ou encore de politiques fiscales favorables aux entreprises dont les employés télétravaillent [16].

Les pays nordiques et certains pays de l'Europe de l'Ouest (Allemagne, Autriche, Luxembourg) ont encadré le télétravail par **des accords de branche ou des conventions collectives** sectorielles atteignant souvent un niveau élevé de couverture. Toutefois, les négociations au niveau de l'entreprise prédominent quand il s'agit de définir dans le détail les modalités du télétravail. Dans les pays comme le Danemark [17], la Suède [18] ou encore la Finlande [19], la réglementation du télétravail est essentiellement fondée sur une « *culture de liberté avec responsabilité* » ; il est donné une large part à l'autorégulation et à la confiance entre les employeurs et les salariés sans contrainte managériale particulière. S'il n'existe pas en soi de lois sur le télétravail, plusieurs autres lois en revanche s'appliquent à la situation des télétravailleurs. Les grandes lois danoises, sur la santé au travail par exemple, concernent également les télétravailleurs, moyennant certains aménagements. La loi sur l'environnement de travail intègre en outre des directives sur le télétravail [20]. En Finlande, la loi de 1996 sur le temps de travail accorde le droit à la plupart des salariés d'ajuster leurs horaires habituels, quel que soit leur lieu de travail, en commençant ou terminant leur activité jusqu'à trois heures plus tôt ou plus tard [19]. Au 1^{er} janvier 2020, une nouvelle loi sur le temps de travail est venue compléter l'arsenal législatif en mettant en avant le concept de flexibilité du temps de travail, applicable aux télétravailleurs. Elle donne à la majorité des employés à temps plein, le droit de décider quand et où ils travaillent pendant au moins la moitié de leurs heures de travail.

Tout comme dans ces pays nordiques, le télétravail est peu régle-

menté en Allemagne. Il relève en grande partie de l'accord entre employeurs et travailleurs. Néanmoins, diverses dispositions du droit du travail intègrent le télétravail dans leur champ d'application. C'est par exemple le cas de la loi fédérale sur l'égalité qui régit à la fois le travail à temps partiel, les congés, le travail mobile et le télétravail. Celle-ci précise que l'État allemand doit offrir à ses employés ayant des responsabilités familiales la possibilité de faire du télétravail, du travail mobile ou bien toutes autres modalités de temps de travail qui soient favorables à la famille et à la prise en charge de soins. En matière législative, la situation devrait bientôt évoluer puisqu'un projet de loi a été proposé en 2020 par le ministre allemand chargé du Travail pour garantir certains principes, créant un droit légal au télétravail [14].

Enfin, plusieurs pays sans système national de négociations collectives et n'ayant pas légiféré sur le télétravail ont élaboré **des guides ou des codes de bonnes pratiques** au niveau national. C'est le cas en particulier de l'Irlande. Des conventions collectives encourageant le télétravail existent, sans pour autant en avoir réellement le statut. En revanche, dans sa stratégie nationale sur le télétravail, dévoilée en janvier 2021, des changements législatifs ainsi que des mesures visant à soutenir le télétravail sont envisagés. En effet, des engagements ont été pris pour que le travail à domicile et à distance devienne la norme pour 20 % des salariés du secteur public. En attendant, le guide national sur le télétravail à l'attention des employeurs édité en 2019 [21] est actuellement en cours de réactualisation pour intégrer notamment les expériences issues de la période pandémique.

Tour d'horizon du télétravail en Europe

LES CHIFFRES DU TÉLÉTRAVAIL EN EUROPE

La cartographie du télétravail en Europe fait apparaître trois zones géographiques distinctes : les pays nordiques constituent les champions du télétravail devant les pays d'Europe Centrale, alors que dans les pays de l'Europe du Sud et de l'Est les salariés travaillent presque exclusivement dans les locaux de leur employeur.

Mais, derrière ce panorama à grands traits se dissimulent des chiffres variables selon les enquêtes et les institutions. Les populations de référence ou encore les définitions du télétravail considérées peuvent conduire à des données distinctes d'une étude à l'autre. L'office statistique de l'Union européenne (Eurostat) donne des indications stabilisées sur le taux de télétravailleurs réguliers travaillant à leur domicile dans les différents pays européens au cours des dix dernières années. La figure 1 détaille ces chiffres pour les années 2009 et 2019.

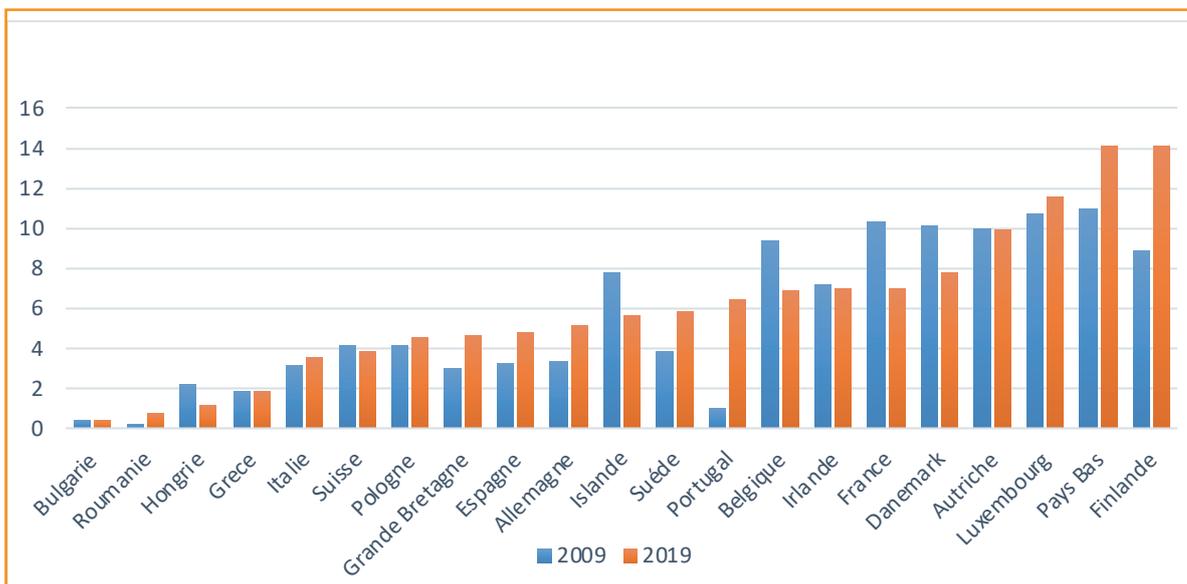
En 2019, la Finlande et les Pays-Bas (14,1 %), ainsi que le Luxembourg (11,6 %), l'Autriche (9,9 %) ou encore le Danemark (7,8 %) sont les pays où la proportion de télétravailleurs est la plus élevée. La pratique du télétravail reste en revanche marginale dans de multiples pays comme par exemple la Grèce, la Hongrie ou encore l'Italie, avec des taux inférieurs à 4 % de leur population active. On rappellera que la Hongrie et l'Italie disposent pourtant de lois consistant à favoriser le télétravail.

Avec une moyenne de 5,5 % de la population active européenne, les chiffres de 2019 montrent une lente croissance du télétravail régulier par rapport à ceux de 2009 (4,8 %). Les progressions les plus importantes se situent au Portugal et en Finlande : en 2009, le Portugal comptait 1 % de télétravailleurs réguliers, en 2019, ce pourcentage s'élevait à 6,5. La Finlande a connu quant à elle une augmentation de 58 % de télétravailleurs, passant de 8,9 % de ses salariés en 2009 à 14,1 % en 2019. Par contre, la pratique du télétravail régulier recule dans d'autres pays.

C'est le cas de la Belgique qui comptabilisait 9,4 % de télétravailleurs en 2009 et moins de 7 % en 2019. De même, le Danemark a vu diminuer la part de ses télétravailleurs dans la décennie passée, avec 10,1 % en 2009 et 7,8 % en 2019. Cette baisse est toutefois compensée par une augmentation du télétravail occasionnel dans ces pays. Car si le télétravail régulier s'est peu développé dans la dernière décennie, ce n'est pas le cas du télétravail occasionnel : la proportion de télétravailleurs occasionnels en Europe est ainsi passée de 5,8 % en 2009 à 9,7 % en 2019. Le taux de salariés pratiquant le télétravail régulier et occasionnel dans l'Europe des 28 s'élève ainsi à près de 15 % de la population européenne active.

Les disparités du télétravail entre les pays tiennent à plusieurs facteurs [6, 23]. Le premier d'entre eux est le niveau de tertiarisation de l'économie. Certains secteurs professionnels se prêtant plus volontiers à la réalisation du travail à distance, les pays comme le Danemark [17], la Finlande et la Suède, qui ont

Figure 1 : Pourcentage de télétravailleurs réguliers travaillant à leur domicile selon les pays européens en 2009 et 2019 [22].



une proportion importante d'emplois dans les services à forte intensité de connaissances (SFIC) et de technologies de l'information et de la communication (TIC), sont également ceux où le télétravail est le plus développé. À la différence des pays de l'Europe du Sud et de l'Est où l'économie est principalement fondée sur les secteurs de l'agriculture, de l'industrie, du bâtiment ou encore du tourisme. Le second facteur concerne les disparités de qualification au sein des secteurs des SFIC et TIC. En Suède, la part des professions hautement qualifiées dans ces secteurs (haute technologie, activités scientifiques et techniques, enseignement, services financiers et juridiques...) était, en 2018, proche de 80 % alors que cette fraction était d'un peu plus de 60 % au Royaume-Uni. En corollaire, la proportion de télétravailleurs dans ces secteurs s'élevait à plus de 60 % en Suède, alors qu'elle atteignait à peine 40 % au Royaume-Uni. La taille des entreprises est un autre facteur concordant avec la proportion de télétravailleurs. Les entreprises de plus de 50 salariés sont les plus susceptibles de mettre en place ces pratiques organisationnelles. Là encore, en Suède, Finlande ou Pays-Bas, où les moyennes et grandes entreprises représentent une part importante de l'emploi dans les secteurs à forte intensité de connaissances, on enregistre une large part de télétravailleurs ; *a contrario*, par exemple de l'Italie, où ces entreprises ne représentent qu'un peu moins de 15 % du secteur des SFIC.

La structure de l'emploi, les niveaux de qualification et la taille des entreprises dans les secteurs à fort potentiel de télétravail ainsi que la disponibilité et la qualité des infrastructures technologiques expliquent cette géographie européenne. Au-delà de ces facteurs,

on ne peut nier également l'importance de facteurs culturels propres à chaque pays dans la gestion des organisations et le rapport au travail et à la flexibilité. Les pays nordiques sont connus pour avoir une culture managériale fondée sur l'atteinte des objectifs de performance et peu soucieuse du contrôle des temps de travail [4, 6]. La qualité de vie au travail et sa conciliation avec la vie privée sont une composante essentielle de leur politique d'emploi. Les conditions d'organisation du travail permettant un assouplissement des temps et des lieux de travail sont ainsi particulièrement valorisées. Les pays d'Europe du Sud et de l'Est présentent en revanche un niveau de flexibilité du travail plus faible, et sont particulièrement attachés au présentisme en entreprise. Leur culture managériale se caractérise par son horizontalité où les relations en prise directe entre managers et salariés sont privilégiées.

LE TÉLÉTRAVAIL, UN DROIT SOUS CONDITIONS

Dans la majorité des pays européens, le télétravail est un droit pour les salariés dans le cadre d'un accord mutuel entre salariés et employeurs. L'Allemagne, la Hongrie et la Roumanie font actuellement figure d'exception, mais des réformes législatives devraient bientôt changer cette donne : l'Allemagne prévoit en effet d'accorder un droit de 24 jours par an aux salariés, extensible par accord de branche ; la Hongrie envisage pour 2022 des modifications législatives afin de rompre avec la situation actuelle qui permet à l'employeur d'ordonner unilatéralement le télétravail dans la limite de 44 jours par an [14]. En règle générale, les modalités du

télétravail sont établies dans un document contractuel entre salarié et employeur dans lequel sont précisés le(s) lieu(x) de télétravail, sa fréquence (et éventuellement les jours concernés), l'organisation du temps de travail, le décompte des heures effectuées, et les moments ou périodes pendant lesquels le salarié doit être joignable.

Le droit au télétravail est accordé quel que soit le lieu où il est exercé (sauf en Autriche, où il ne concerne que l'activité régulière à domicile, excluant les espaces de *co-working*). Toutefois, dans de nombreux pays, il est associé à certaines conditions liminaires [5, 6, 14].

■ La première d'entre elles relève de la **nature du travail** ou des activités spécifiques réalisées par le salarié. Celle-ci doit être compatible avec une activité effectuée à distance du lieu de travail habituel. La plupart des pays stipule dans leurs dispositions relatives au télétravail, la nécessité ou l'obligation de la part de l'employeur d'examiner précisément les demandes faites par les salariés. Au Pays-Bas, cette nécessité tient notamment au fait qu'une fois sa décision prise, l'employeur doit entreprendre les investissements nécessaires pour adapter le domicile du salarié aux exigences du télétravail. Sa décision ne peut en outre être révoquée que pour des raisons économiques importantes tenant par exemple à une « sous performance » continue du télétravailleur. Dans d'autres pays, comme par exemple au Royaume-Uni, l'employeur peut refuser une demande de télétravail s'il présente des raisons objectives comme des coûts additionnels. Sa décision peut être contestée en justice par les salariés qui l'estimeraient infondée.

■ La **durée du télétravail** peut être également une condition pour bénéficier de cette modalité

Tour d'horizon du télétravail en Europe

d'organisation. C'est en particulier le cas en Espagne où est imposée une durée minimum de 30 % du temps de télétravail sur une période d'au moins trois mois.

■ Au Royaume-Uni, tout comme aux Pays-Bas, le télétravail est ouvert exclusivement aux salariés ayant au minimum 26 semaines d'**ancienneté**. Cette condition applicable aux Pays-Bas depuis la loi sur le travail flexible en 2016 permet aux travailleurs exerçant leurs fonctions dans une entreprise d'au moins 10 salariés, de demander des aménagements de leur lieu ou temps de travail.

■ La **situation familiale** du salarié constitue, dans plusieurs pays, une circonstance particulière pouvant ouvrir droit au télétravail ou y donnant un accès prioritaire. Dans plusieurs législations européennes, l'âge des enfants est un critère permettant de bénéficier du télétravail afin de pouvoir concilier vies professionnelle et privée. Les seuils d'âge varient selon les pays : moins de 3 ans au Portugal, de 12 ans en Espagne, ou encore de 14 ans dans le « *Family act* » adopté en 2020 en Italie. Au-delà de l'âge, la situation de handicap de l'enfant du salarié ou du salarié lui-même est également considérée dans de nombreux accords sectoriels. La Lisbonne Sainte Maison de la Miséricorde, opérateur de la loterie nationale portugaise, prévoit par exemple, dans son accord d'entreprise, un régime de télétravail pour les salariés handicapés, ceux souffrant de maladies chroniques, ou ayant la charge d'un membre de leur famille handicapé ou bien malade. En outre, au Portugal, la loi prévoit que les victimes de violences familiales peuvent bénéficier de ce type de modalité d'organisation du travail, lorsqu'elles ont déposé plainte auprès des autorités compétentes et ont quitté le domicile familial.

■ Des **conditions d'exclusion** apparaissent dans certaines dispositions réglementaires, outre l'incompatibilité de l'activité professionnelle avec un travail à distance. Ce peut être le domaine sectoriel d'exercice, ou encore le statut d'emploi. Par exemple au Luxembourg, la convention signée entre l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et les deux principales confédérations syndicales, déclarée d'obligation générale en 2021 [24], n'accorde pas aux salariés ayant un statut de droit public ou assimilé, aux salariés en détachement à l'étranger, ou encore aux salariés en espace de « *co-working* » ou « *smart working* », la possibilité de télétravailler.

POINTS CLÉS DES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

DES OBLIGATIONS RESPECTIVES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Imposées par le droit social communautaire, les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé des salariés et de prévention des risques professionnels s'appliquent à l'ensemble des pays européens, qu'il s'agisse de travail réalisé dans les locaux ou bien à distance. Reprenant souvent les termes mêmes de l'accord-cadre européen, la majorité des législations en vigueur acte l'obligation de l'employeur de garantir les mêmes droits en termes de santé et de sécurité aux télétravailleurs qu'aux salariés sur site, avec des exigences souvent identiques.

Aux Pays-Bas, les différentes lois existantes sur les conditions de travail, la santé et la sécurité (*the Working Conditions Act, the Working Conditions Decree, the Working*

Conditions Regulations) doivent être appliquées sur le lieu de réalisation du télétravail. L'employeur doit fournir des conditions de télétravail « *dignes* » au salarié, comprenant un espace de travail avec une lumière artificielle suffisante, des outils et des méthodes de travail adaptés et une « *chaise ergonomique* » [16]. D'autres pays comme le Danemark [20] ou l'Autriche font preuve de plus de souplesse dans l'application des règles de santé et sécurité au domicile du télétravailleur. Ils n'obligent pas au respect strict des mêmes normes que celles s'imposant dans les locaux de l'employeur, et laissent la possibilité à ce dernier d'aménager certaines d'entre elles en tenant compte de l'environnement spécifique du télétravail.

À l'obligation de l'employeur répond celle du salarié de respecter les consignes de sécurité édictées par son entreprise et de prendre soin de sa propre santé. Aux Pays-Bas, comme en Allemagne, le télétravailleur s'engage formellement à respecter les consignes s'attachant à assurer la protection de sa santé et de sa sécurité. En Allemagne, il se doit ainsi d'aménager son environnement de travail en fonction des critères et exigences fixées par accord, et une fois le lieu de travail à domicile considéré sûr, il est de sa responsabilité qu'il le demeure. Si les mesures de prévention définies s'avèrent inadéquates, il doit en informer son employeur. On trouve également ces mêmes principes au Royaume-Uni [14].

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU DOMICILE DU SALARIÉ

Dans les différents textes réglementaires, l'évaluation des risques professionnels et de la conformité du lieu de télétravail en termes de santé et sécurité est requise, soit au travers de visites réalisées par

l'employeur ou par un tiers délégué, soit sur la base d'informations fournies par le télétravailleur.

L'accord européen prévoit pour ce faire l'accès pour l'employeur mais aussi pour les représentants des travailleurs et /ou les autorités compétentes au lieu de télétravail, dans la limite des législations et des conventions collectives et soumis à la prévenance et l'accord du salarié. Plusieurs pays font exception à cette disposition. Au Luxembourg, la convention récente supprime le droit d'accès au lieu de télétravail dont jouissaient auparavant l'employeur, la délégation du personnel et l'inspection du travail [25]. En Autriche, l'inspection du travail n'a pas accès au domicile du salarié. La situation est inverse en Bulgarie, puisque les salariés ne peuvent refuser l'accès à leur lieu de télétravail pendant les heures de travail définies par contrat ou convention, sans donner de raisons. Dans d'autres pays, par exemple en Hongrie ou au Portugal, si ce droit d'accès à l'espace professionnel n'est pas débattu, en revanche, il peut être réglementé en précisant les heures auxquelles il est autorisé.

En l'absence d'évaluation réalisée en propre par l'employeur, celle-ci peut être établie à partir d'indications transmises par le salarié ou bien réalisée par ce dernier. Aux Pays-Bas [16], les photos et vidéos de l'espace de télétravail peuvent ainsi être transmises par le télétravailleur à son employeur pour que ce dernier puisse s'assurer des conditions de travail. L'évaluation peut également être confiée directement au télétravailleur. Dans cette perspective, les instituts nationaux de santé et sécurité au travail en Grande-Bretagne (IOSH) et en Finlande (TTK) ont élaboré des guides avec des listes de contrôle détaillées ou bien encore des grilles de repérage

des risques physiques et psychosociaux du télétravail [26, 27].

RECONNAISSANCE ET RÉPARATION DES ACCIDENTS SURVENUS EN TÉLÉTRAVAIL

En général, les mêmes réglementations en termes de reconnaissance et de réparation s'appliquent aux accidents du travail, qu'ils surviennent sur le site de l'employeur ou en télétravail. Les cadres juridiques nationaux stipulent que le télétravailleur doit prouver que l'accident s'est bien déroulé sur le lieu d'exécution du travail et pendant les heures de travail [14]. En Belgique, par exemple, la législation précise que l'accident qui survient au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu pendant le contrat de travail s'il a eu lieu sur le(s) lieu(x) décrit(s) par le télétravailleur comme lieu de réalisation du travail et à la fois pendant la période de la journée prévue par accord écrit. De même, en Italie, la loi sur le « *smart working* » prévoit la protection des travailleurs contre les accidents et les maladies résultant de l'activité exercée hors des locaux de l'entreprise.

PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

À l'instar du récent rapport de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail sur les principaux risques liés au télétravail intensif et prolongé [28], de nombreux pays soulignent, dans leur cadre réglementaire, les risques dont l'employeur doit plus particulièrement tenir compte. Parmi ceux-là, on retrouve principalement les risques liés au travail intensif sur écran et les risques psychosociaux. En application de la loi sur la santé et la sécurité au travail intégrant l'obligation à l'employeur d'aménagements ergonomiques des postes de travail, le Centre finlandais pour

la sécurité et la santé au travail (TTK) propose, par exemple, aux salariés différents agencements de poste selon plusieurs configurations de situations de télétravail et travail mobile (posture assise, debout, allongée ; au domicile ou dans les transports) [27]. Mais ce sont moins les postures contraignantes prolongées qui sont considérées dans les risques liés au travail sur écran que les équipements eux-mêmes et leur utilisation. Ainsi, au Royaume-Uni, l'employeur doit s'assurer que les équipements à écran de visualisation ne doivent pas nuire à la santé des utilisateurs et veiller à ce que des examens appropriés de la vue soit pratiqués, sur demande, auprès des utilisateurs fréquents.

La prise en compte des risques psychosociaux associés au télétravail est une préoccupation récurrente dont se saisissent les réglementations d'une majorité de pays. Dans les facteurs de risque considérés, on trouve l'isolement social du télétravailleur face auquel l'Espagne, le Portugal, la Belgique, le Luxembourg, ou encore la Roumanie, ont inscrit l'obligation pour l'employeur de mettre en place des mesures préventives ; parfois, comme au Portugal, en exhortant ce dernier à promouvoir des contacts réguliers entre le travailleur à distance, son entreprise et les autres travailleurs. Pour aider les entreprises à intégrer ces risques, au Royaume-Uni, un guide de bonnes pratiques a été édité en mai 2021 par l'exécutif afin de lutter contre l'isolement des salariés. Réalisé avec le soutien d'acteurs majeurs du secteur tertiaire, il s'inscrit par ailleurs dans une stratégie gouvernementale plus large, lancée en 2018, de lutte contre la solitude et la création d'un secrétariat d'état aux personnes isolées [29].

L'intensification du travail, notamment les horaires longs et irréguliers,

Tour d'horizon du télétravail en Europe

la disponibilité permanente, la surcharge de travail, constitue un autre sujet d'attention, concordant avec les données statistiques actuelles sur la durée prolongée du travail chez les télétravailleurs [30]. La proportion de salariés travaillant 48 heures ou plus par semaine se révèle deux fois plus élevée parmi les télétravailleurs, y compris ceux pratiquant le télétravail régulier [28]. L'absence de frontières claires entre vie professionnelle et vie personnelle est une des explications avancées pour rendre compte de la tendance plus marquée de ces derniers à avoir des semaines de travail plus longues que les autres salariés. À des fins de régulations, les législations nationales renvoient aux règles de droit commun sur les durées maximales du travail hebdomadaire et minimales de repos quotidien, qui doivent être respectées en périodes de travail à distance. Elles sont parfois plus restrictives, comme en Allemagne [14] où la loi sur le temps de travail applicable intégralement aux différentes formes de travail fait référence à une durée quotidienne de travail ne devant pas excéder 8 heures. Des modalités de contrôle du temps de travail sont parfois précisées. Ainsi, en Allemagne, le projet de loi fédérale sur le travail mobile accompagne le télétravail d'une mesure d'encadrement du temps de travail. Une « horloge numérique » (ou pointeuse digitale) devrait permettre aux employeurs de vérifier les temps de travail et de repos et garantir aux salariés le droit de se déconnecter une fois la journée de travail terminée. Les employeurs qui ne feraient pas ces vérifications pourraient encourir des sanctions financières. Dans d'autres pays, l'Autriche, les Pays-Bas, l'Espagne ou l'Italie par exemple, l'enregistrement de ces heures revient aux salariés, tenus d'employer les systèmes d'enregistrement mis en place par

l'employeur (de la simple notification par écrit des heures effectuées à l'usage de dispositifs techniques). En Irlande, ce contrôle du temps de travail se double de la transmission par le salarié des temps de pause ou de repos qu'il n'aurait pas pu prendre.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion numérique a été adopté dans plusieurs pays européens comme un outil de régulation. Toutefois, ce droit, en tant que droit légiféré, reste anecdotique en Europe. Seuls l'Espagne et l'Italie ont pris des mesures législatives dans ce domaine pour assurer le respect des temps de repos et de congés des salariés et garantir l'équilibre entre vie professionnelle, personnelle et familiale [30]. Ce droit est reconnu en Espagne à la fois dans la loi organique sur la protection des données et dans le « *Estatuto de los Trabajadores* » (ou statut des travailleurs). L'obligation faite à l'employeur de garantir la déconnexion comporte une limitation de l'utilisation des moyens technologiques et de communications professionnelles pendant les périodes de repos, et le respect des temps et durées de travail. Elle implique que l'employeur définisse, avec les représentants des travailleurs, une politique dans laquelle les modalités d'exercice de ce droit sont établies ainsi que les actions de formation et de sensibilisation à une utilisation raisonnée des outils technologiques. Tout programme de « *smart working* » en Italie doit prévoir un juste équilibre entre les sphères de vie. Les salariés doivent, de leur côté, se conformer aux règles relatives aux repos et aux pauses fixées dans la loi et par conventions collectives, notamment en éteignant leurs équipements de travail pendant ces périodes.

Pour les autres pays, ce droit à la déconnexion relève de convention collective ou de concertation avec l'employeur [28] (encadré 3). Les États peuvent être en revanche particulièrement incitatifs à la concertation entre les partenaires sociaux. C'est le cas en Belgique où la loi de 2018 sur le renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale oblige l'employeur à consulter le Comité pour la prévention et la protection au travail (équivalent de la Commission de santé, de sécurité et conditions de travail française), sur le respect des temps de repos des travailleurs et la préservation de leur équilibre. Fidèle à sa tradition de codes de bonnes pratiques, l'Irlande, plus particulièrement la *Workplace Relations Commission* (WRC), a édité en 2021 un guide sur le droit à la déconnexion, à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants, en collaboration avec les organisations patronales et syndicales [32]. Sans être juridiquement contraignant, il est toutefois utilisable par les salariés dans les litiges avec leur employeur sur leurs droits en matière de déconnexion.

Consacrer en tant que tel un droit à la déconnexion fait partie des débats qui traversent actuellement le paysage européen. Début 2021, le Parlement européen a adopté une résolution visant à reconnaître et à protéger le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail [33]. Il appelle la Commission européenne à proposer un cadre légal nouveau où le droit à la déconnexion serait reconnu comme un droit fondamental des travailleurs. Cette résolution enjoint les pays membres et les employeurs à prendre des mesures nécessaires à l'exercice du droit à la déconnexion, et à mettre en place un système objectif et fiable de mesure de la durée de travail respectant la vie privée des salariés. Elle argue en

> QUELQUES PRATIQUES D'ENTREPRISES EN MATIÈRE DE DROIT À LA DÉCONNEXION

L'application en entreprise du droit à la déconnexion prend généralement plusieurs formes. Elle passe par des mesures incitatives ou plus restrictives. Parmi les premières, on compte celles visant à établir des plages de déconnexion, à donner la possibilité aux salariés de programmer les fonctions de leur messagerie électronique pour bloquer les messages entrants ou d'envoyer des messages contextuels sur leurs périodes d'indisponibilité.

En Irlande, la banque AIB, dans le cadre de sa politique de déconnexion, permet par exemple à ses salariés d'activer l'option « *out of service* » de leur messagerie lorsqu'ils terminent leur travail, et d'ajouter à leur signature une mention sur les heures

normales de travail et les procédures à suivre en cas d'urgence. De même, chez le constructeur automobile allemand Daimler, lorsque les salariés utilisent le programme « *mail on holiday* », les messages entrants ne leur sont plus visibles. L'expéditeur reçoit un mail lui indiquant que pendant une période donnée, ses courriers sont supprimés. Il est invité à contacter un autre employé. L'accord sur le « *travail agile* » de Telecom Italia Mobile repose sur un principe analogue en voulant définir des modalités de déconnexion qui ne reposent pas sur des mécanismes automatiques mais sur des comportements caractérisés par « *le sens des responsabilités* ». Il propose ainsi l'utilisation de l'option *e-mail* permettant de retarder

l'envoi des messages, et la possibilité pour chaque travailleur de signaler son statut (travail ou repos) sur la messagerie interne de l'entreprise. Certaines entreprises, quant à elles, adoptent des mesures plus impératives notamment en procédant à la déconnexion matérielle par un arrêt de la connectivité après une heure prédéfinie ou un blocage systématique des communications. C'est le cas, entre autres, de Volkswagen Allemagne qui, dès 2011, empêchait l'envoi d'*e-mails* à partir des téléphones portables entre 18h et 7h. Les salariés peuvent utiliser la fonction téléphone de leur smartphone, mais ne peuvent recevoir d'*e-mails*, de messages textuels ou encore d'appels vidéo [28, 31].

cela des risques que font notamment courir les longues heures de travail et la connexion permanente sur la santé des salariés (anxiété, dépression, épuisement professionnel, stress technologique, troubles du sommeil, troubles musculo-squelettiques, atteintes cardiovasculaires...). Dans les mois à venir, cette résolution devrait donner lieu à une directive européenne fixant les prescriptions minimales pour le droit à la déconnexion, charge aux États membres de définir le cadre d'application de l'accord par régime législatif ou conventionnel.

Mais, cette résolution n'ouvre pas seulement la voie à une meilleure protection des droits des salariés en matière de déconnexion, elle invite également la commission européenne à présenter un cadre législatif du travail à distance dans toute l'Union européenne, en vue d'établir des exigences minimales en matière de conditions d'emploi et de travail des télétravailleurs. Vingt ans après le premier accord-cadre européen sur le télétravail, un nouvel accord-cadre pourrait voir le jour.

CONCLUSION

L'accord-cadre européen de 2002 sur le télétravail a permis de poser un cadre juridique face à une pratique d'organisation appelée à se

développer avec l'essor de la digitalisation. Il a ainsi établi les droits et les obligations minimales des télétravailleurs et de leurs employeurs dans différents domaines dont les conditions générales d'organisation du travail et la protection de la santé, de la sécurité et de la vie privée des salariés. La diversité des modalités de sa mise en application selon les pays ne traduit pas des différences de postures envers le télétravail mais des traditions différentes en matière de relations sociales. Par contre, le développement du télétravail s'avère bien différent d'un point cardinal à l'autre de l'Europe, en fonction des structures économiques des pays, et des cultures organisationnelles et managériales du travail. C'est sans surprise que les pays nordiques, dont le modèle de travail repose notamment sur l'autonomie au travail, la responsabilisation des salariés, la flexibilité dans l'organisation du travail, sont ceux où le télétravail est le plus pratiqué.

Mais la donne est peut-être en train d'évoluer. La pratique du télétravail a connu un développement inédit pendant la pandémie. En moyenne, 24 % des salariés européens qui auparavant n'avaient jamais télétravaillé ont commencé à le faire, en comparaison des 56 % qui avaient déjà télétravaillé occasionnellement. Cette expérience à grande échelle a eu le mérite de montrer

qu'il était possible d'effectuer plus d'activités à distance qu'on ne l'avait jusqu'à présent envisagé, moyennant une technologie adaptée et une réorganisation du travail. Comme le signalent plusieurs recherches et enquêtes [12, 34, 35], un pourcentage très élevé de travailleurs souhaiterait dorénavant télétravailler plus fréquemment, même après avoir expérimenté le télétravail dans des conditions contraintes et souvent dégradées (encadré 4 page suivante). En juillet 2020, les salariés interrogés par Eurofound étaient 70 % à se dire globalement satisfaits de cette expérience. Les employeurs témoignent également d'un intérêt accru pour le télétravail : ils seraient 70 % en Grande-Bretagne à souhaiter développer le télétravail sur une base régulière, dont 54 % à temps plein.

Plus globalement, les entreprises européennes prévoient que, dans 3 ans, 29 % de leur effectif travaillera à distance. Elles voient dans cette pratique un moyen de réduire les coûts et de lutter contre l'absentéisme. La Commission européenne partage cette analyse en annonçant une réduction des surfaces de bureaux de 25 à 30 % dans les années à venir. Le déploiement du télétravail va non seulement bouleverser les temporalités du travail, mais également l'organisation des espaces de travail en entreprise. L'hybridation du

Tour d'horizon du télétravail en Europe

↓ Encadré 4

> PRATIQUES ET REPRÉSENTATIONS ASSOCIÉES AU TÉLÉTRAVAIL, UNE ENQUÊTE DE LA FONDATION JEAN JAURÈS EN 2021 [36]

En janvier 2022, la fondation Jean Jaurès publiait les résultats d'une enquête réalisée un an plus tôt auprès d'actifs de 5 pays européens (France, Allemagne, Italie, Royaume-Uni et Espagne) sur leurs pratiques et aspirations en matière de télétravail, et les avantages de cette modalité d'organisation du travail.

L'accès au télétravail apparaît, en France, plus restreint et sa fréquence de pratique moindre que dans les autres pays. Seuls 34 % des actifs français pratiquent le télétravail, en comparaison de 61 % des allemands et de 56 % des italiens. Son accès est davantage inégalitaire selon les catégories professionnelles des salariés. L'écart d'accès est de 39 points en France, entre les catégories supérieures et populaires alors qu'il n'est que de 8 points en Italie. La pratique du télétravail est, en revanche, plus homogène entre les classes d'âge que dans les autres

pays : les moins de 35 ans sont 31 % à travailler à distance au moins une fois par semaine contre 28 % des 50 ans et plus. Ailleurs, on enregistre des différences plus importantes (les moins de 35 ans télétravaillant davantage), comme au Royaume-Uni où un écart de 27 points sépare les deux classes d'âge. Enfin, le recours au télétravail de 4 à 5 jours par semaine est très inférieur en France comparé aux autres pays : 11 % en France contre 30 % des salariés italiens.

Face aux fortes aspirations au télétravail dans ces cinq pays européens, les auteurs de l'enquête notent chez les actifs français une frustration importante envers les possibilités d'y recourir, qu'on ne retrouve dans des proportions comparables que chez les salariés espagnols. Là encore, les différentiels sont plus importants entre fréquence idéale de télétravail et fréquence réelle, en France qu'ailleurs. Pour autant, le

nombre de jours de télétravail souhaité est le plus faible en France ; le fort clivage social et la résignation d'une partie des actifs à ne pas pouvoir accéder au télétravail sont, selon les auteurs, les explications les plus probables. En revanche, à l'inverse de ses voisins, c'est en France qu'on trouve la proportion la plus importante de 50 ans et plus souhaitant télétravailler au moins une fois par semaine. Plus que dans les autres pays, la difficulté des jeunes à s'intégrer durablement dans la population et l'importance qu'ils accordent à la socialisation au travail pourraient expliquer ce résultat. Enfin, si la pratique comme le souhait de télétravail diffèrent selon les pays, ses représentations associées (économies financières, autonomie supplémentaire dans l'organisation de son travail, meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, notamment) y sont partout plus homogènes et positives

travail ne manquera pas d'avoir des incidences sur les environnements de travail avec la progression du *flex office* ou du *desk sharing*. Dans ces nouvelles formes d'espaces, dits dynamiques, les salariés ne disposent pas de bureaux attitrés. Dans le concept du *flex office*, chacun choisit le lieu correspondant le mieux à son programme de travail de la journée ; dans celui du *desk sharing*, les membres d'une équipe disposent d'une série de postes de travail disponibles une partie de la journée ou de la semaine et se les répartissent par roulement en fonction de leurs besoins. Déjà, de grandes entreprises ont adopté ces aménagements. La BBVA, grand groupe bancaire espagnol, a récemment adopté le système du *flex office* pour optimiser à la fois l'usage de ses espaces et des temps passés par ses salariés dans ses locaux. Grâce à une application, les salariés réservent un emplacement de travail (salles de réunion, espaces collaboratifs ou bien isolés) à proximité d'autres membres de leur équipe

ou de personnes avec lesquelles ils collaborent, et disposent d'un casier personnel. En vue d'un recours plus massif au télétravail, Porsche Allemagne a mis en place en 2021 une réduction allant jusqu'à 40 % des espaces dédiés aux bureaux. Celle-ci s'accompagne de programme de *flex office*, permettant aux salariés de réserver au jour le jour leur place dans les bureaux disponibles [14]. De manière générale, l'organisation en *flex office* ne va pas sans difficulté organisationnelle et managériale, outre le sentiment de perte de territorialité et la « dépersonnalisation » de son espace de travail qui peut s'avérer anxiogène pour certains salariés. Il est fort probable que ces questions deviendront plus encore pressantes avec l'extension du télétravail. Peut-on travailler en tous lieux et tout temps sans s'exonérer d'une réflexion sur les modèles du travail et du salariat que ces nouveaux agencements soutiennent ?

Pour S. Canivenc et M.-L. Cahier [37], il reste tout de même un long

chemin avant de faire du télétravail le futur du travail. En Europe, pas moins de 34 % des employeurs interrogés avouent ne pas avoir de politique officielle pour gérer les modalités de travail hybrides. L'action collective au niveau européen est un levier pour inciter les employeurs à (re)considérer leurs politiques de télétravail. La création d'un cadre réglementaire sur le droit à la déconnexion et sur le travail à distance, que le Parlement européen appelle de ses vœux, pourrait jouer ce rôle d'accélérateur, notamment dans les pays européens où le télétravail reste faiblement développé. Dans les autres pays, l'existence d'une réglementation plus contraignante pourrait sécuriser la situation des télétravailleurs et intégrer plus expressément dans le processus de prévention les risques du télétravail sur lesquels les confinements successifs ont jeté une lumière crue.

POINTS À RETENIR

- Depuis la pandémie, de nombreux pays européens ont révisé ou révisent leur dispositif réglementaire sur le télétravail pour mieux intégrer les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- La mise en œuvre de l'accord cadre européen de 2002 a été diverse selon les pays, entre législations, accords conventionnels et codes de bonnes pratiques.
- La cartographie du télétravail en Europe varie selon la tertiarisation de l'économie des pays, les niveaux de qualification dans les secteurs à haut potentiel de télétravail, la taille des entreprises, la culture nationale et managériale en matière de flexibilité au travail et de responsabilisation des salariés.
- Le télétravail est un droit sous condition dans la plupart des pays.
- La majorité des pays intègre dans leurs dispositions envers les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de sécurité au travail, d'évaluation et de prévention des risques professionnels liés aux environnements physiques et aux facteurs psychosociaux.
- Les instances européennes poursuivent actuellement leur réflexion sur la mise en place d'un cadre législatif européen considérant des conditions minimales d'emploi et de travail des télétravailleurs.

BIBLIOGRAPHIE

- 1 | **BOULAY-ESPÉRONNIER C, CUKIERMAN C, SAUTAREL S** - Huit questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? Rapport d'information de la délégation sénatoriale à la prospective n° 89 (2021-2022). 22 octobre 2021. Sénat, 2021 (<https://www.senat.fr/notice-rapport/2021/r21-089-notice.html>).
- 2 | **FERHENBACH J, GRANEL F, DUFORT D, KLEIN T ET AL.** - Le développement du télétravail dans la société numérique de demain. Rapports et documents. Centre d'analyse stratégique, 2009 (<https://www.vie-publique.fr/rapport/30809-le-developpement-du-teletravail-dans-la-societe-numerique-de-demain>).
- 3 | **CHAPOUTHIER A** - Télétravail. Cadre juridique et conventionnel. Approche santé et sécurité. Aide-mémoire juridique TJ 25. Paris : INRS ; 2021 : 40 p.
- 4 | **MESSENGER JC (Ed)** - Telework in the 21st century: An evolutionary perspective. The ILO Future of Work Series International Labour Organization (ILO), 2019 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_723395/lang-en/index.htm).
- 5 | **WELZ C, WOLF F** - Telework in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2010 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>).
- 6 | **VARGAS LLAVE O, MANDL I, WEBER T, WILKENS M** - Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2020 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>).
- 7 | Rapport sur l'Europe et la société de l'information planétaire : Rapport Bangemann. *Bull Union Eur.* 1994 ; 2 (Suppl) : 6-40.
- 8 | Partenariat pour une nouvelle organisation du travail. Livre vert 1997. Présenté par la Commission des Communautés Européennes. In: EUR-Lex. Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 1997 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A51997DC0128&qid=1642604379189>).
- 9 | Moderniser l'organisation du travail. Une approche positive du changement. Livre vert 1998. Communication de la Commission des Communautés Européennes. In: EUR-Lex. Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 1998 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A51998DC0592&qid=1642604982163>).
- 10 | Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002. EEU-2002-IA-62857. In: EUR-Lex. Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 2002 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM%3A51998DC0592&qid=1642689860167>).
- 11 | **PÉREZ ASINARI MV, LALANDE S** - L'accord-cadre européen sur le télétravail. Aspects politiques et légaux. Un exemple de co-régulation ou d'autorégulation? *Rev Ubiquité.* 2003 ; 15 : 69-87.
- 12 | **AHRENDT D, CABRITA J, CLERICI E, HURLEY J ET AL.** - Living, working and COVID-19. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2020 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>).
- 13 | Resolución de 15 de octubre de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Bol Of Estado.* 2020 ; 253 : 1-41.
- 14 | Réglementation du télétravail. Planet Labor, 2021 (<https://www.planetlabor.com/tag/reglementation-du-teletravail/>).
- 15 | Flexible working. UK Government (<http://www.gov.uk/flexible-working>).
- 16 | Arbo & telewerken (Santé et Sécurité au Travail et Télétravail). Telewerkforum

Tour d'horizon du télétravail en Europe

BIBLIOGRAPHIE (suite)

- (Forum Télétravail) (<http://www.telewerkforum.nl/blog/arbo-aspecten.html>).
- 17 |** Distancearbejde (Télétravail). Dansk Industri (Industrie danoise), 2021 (<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/arbejdstid/distancearbejde/>).
- 18 |** Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån. Arbetsmiljöverket (L'environnement de travail lorsque vous travaillez à domicile) (Autorité Suédoise de l'Environnement de Travail), 2021 (<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/?hl=distanarbete>).
- 19 |** Remote work. Tyosuojelu.fi (Occupational Safety and Health Administration in Finland), 2021 (<https://www.tyosuojelu.fi/web/en/working-conditions/work-environment/remote-work>).
- 20 |** Hjemmearbejde (Devoirs). Arbejdstilsynet (Autorité danoise de l'Environnement de Travail), 2014 (<https://at.dk/regler/at-vejledninger/hjemmearbejde-d-2-9/>).
- 21 |** Remote Work in Ireland. Department of Enterprise, Trade and Employment, 2019 (www.enterprise.gov.ie/en/Publications/Remote-Work-in-Ireland.html).
- 22 |** How usual is it to work from home? In: Eurostat. European Commission, 2021 (<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-eurostat-news/-/ledn-20210517-2>).
- 23 |** MILASI S, FERNÁNDEZ-MACÍAS E, GONZÁLEZ-VÁZQUEZ I - Telework in the UE before and after the COVID-19: where we were, where we head to. Science for policy Brief. JRC120945. European Commission, 2020 (https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf).
- 24 |** Accord signé entre partenaires sociaux pour le télétravail. Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail. Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), 2020 (<https://www.uel.lu/fr/article/accord-signe-entre-partenaires-sociaux-pour-le-teletravail/>).
- 25 |** Le télétravail au Luxembourg. Avis du 11 septembre 2020. Conseil économique et social (CES), 2020 (<https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>).
- 26 |** Home office, mobile office : Managing remote working. Information guide, décembre 2014. Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), 2014 (<https://iosh.com/resources-and-research/resources/home-office-mobile-office-managing-remote-working>).
- 27 |** Etättyöissä turvallisesti (Télétravailler en toute sécurité). Työturvallisuuskeskus (Centre finlandais pour la Sécurité au Travail), 2017 (https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#estatysta_sopinminen_ja_hyvay_kaytannot_5).
- 28 |** CAPRILE M, ARASANZ J, SANZ P - Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications>).
- 29 |** Guidance. Employers and loneliness. Guide for employers on how they can tackle loneliness. UK Government, 2021 (www.gov.uk/government/publications/employers-and-loneliness).
- 30 |** VARGAS LLAVE O, WEBER T - Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2020 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements>).
- 31 |** WEBER T - Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union, Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2021 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>).
- 32 |** Code of practice for employers and employees on the right to disconnect. Workplace Relations Commission (WRC), 2021 (https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf).
- 33 |** Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181 (INL)), P9_TA (2021) 0021. Parlement européen, 2021 (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html).
- 34 |** SANZ DE MIGUEL P, CAPRILE M, ARASANZ J - Regulating telework in a post-COVID-19 Europe. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>).
- 35 |** Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide. International Labour Organization (ILO), 2020 (https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang-en/index.htm).
- 36 |** BAUMLIN F, BENDAVID R, LANOË-DANEL E - Pratiques et représentations associées au télétravail en Europe. Fondation Jean Jaurès, 2022. 7 p. (<https://www.jean-jaures.org/publication/pratiques-et-representations-associees-au-teletravail-en-europe/>).
- 37 |** CANIVENC S, CAHIER ML - Le travail à distance dessine-t-il le futur du travail ? La Fabrique de l'industrie, 2021 (<https://www.la-fabrique.fr/fr/publication/le-travail-a-distance-dessine-t-il-le-futur-du-travail/>).