

L'essor du télétravail: incidence sur les conditions de travail et la réglementation

Introduction

Même après la fin des restrictions liées à la COVID-19 dans les États membres de l'UE, de nombreux travailleurs continuent de télétravailler d'une manière ou d'une autre. Les employeurs et les salariés se sont adaptés au télétravail, principalement du fait de la réduction des obstacles culturels, technologiques et sociaux. Le télétravail est désormais bien établi et a une incidence sur l'organisation générale du travail et les conditions de travail, ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés et leur bien-être. Les nouvelles réglementations sur le télétravail dans les États membres de l'UE, ainsi que les accords entre les travailleurs et les employeurs et les pratiques au niveau des entreprises, façonnent l'avenir du travail à distance.

Le présent rapport examine les tendances récentes en ce qui concerne la prévalence du télétravail, les conditions de travail des salariés qui étaient en télétravail pendant la pandémie et la réglementation en matière de télétravail dans l'UE. Il recense également les défis et les possibilités pour l'avenir.

Le rapport se fonde principalement sur les contributions du réseau des correspondants d'Eurofound et sur des analyses de l'enquête de 2020 sur les forces de travail de l'UE et de l'enquête téléphonique européenne de 2021 sur les conditions de travail (EWCTS). Celles-ci sont complétées par des analyses bibliographiques et les conclusions de l'enquête en ligne «*Vivre, travailler et COVID-19*» d'Eurofound.

Contexte stratégique

La mise en œuvre de l'accord-cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le télétravail (2002) a abouti à une réglementation au niveau national dans tous les États membres de l'UE, à l'exception de l'Irlande et de Chypre. Toutefois, l'augmentation du télétravail pendant la pandémie a conduit certains pays à adopter de nouvelles réglementations en matière de télétravail et a suscité des débats sur la meilleure manière de faire face aux défis du télétravail et aux possibilités qu'il offre.

Au niveau de l'UE, le Parlement européen a approuvé une résolution sur le droit à la déconnexion le 21 janvier 2021; le Conseil de l'Union européenne a publié des conclusions sur le télétravail le 3 juin 2021, invitant les partenaires sociaux, dans le plein respect de leur rôle et leur autonomie, à continuer de participer au dialogue social, à tous les niveaux, sur l'avenir du travail, et sur la numérisation et le

télétravail en particulier. Parallèlement à ces initiatives, les partenaires sociaux de l'UE ont mené des discussions qui ont abouti à la décision d'entamer des négociations en vue de réexaminer et de mettre à jour l'accord-cadre de 2002 sur le télétravail en vue de son adoption en tant qu'accord juridiquement contraignant sous la forme d'une directive de l'UE.

Principales conclusions

- La pandémie et l'augmentation du télétravail ont entraîné une modification des conditions et des pratiques de travail, ce qui a conduit à l'introduction ou à la révision des réglementations et des pratiques en matière de télétravail. Compte tenu des évolutions technologiques, de l'augmentation nette des emplois se prêtant au télétravail et des préférences des salariés et des employeurs, il est probable que la prévalence du télétravail, malgré une stabilisation au début de l'année 2022, continuera d'augmenter à long terme.
- La pandémie a révélé l'énorme potentiel du télétravail. Cette période a connu une recrudescence du télétravail, incluant des groupes de travailleurs qui, auparavant, n'exerçaient guère cette forme de travail. En conséquence, le télétravail s'est très largement répandu dans certains pays, par exemple en Irlande. Toutefois, dans l'ensemble, les catégories de salariés ayant la part de télétravail la plus élevée restent les mêmes, à savoir les travailleurs hautement qualifiés, un peu plus de femmes que d'hommes, les travailleurs provenant principalement de zones urbaines et ceux qui travaillent dans le secteur des services.
- Les conditions de travail des salariés en télétravail n'ont que partiellement changé. Il a été démontré que le télétravail peut accroître la pression sur les travailleurs pour qu'ils soient «en permanence» disponibles ou qu'ils travaillent pendant leur temps libre. Certains télétravailleurs ont été confrontés à l'isolement et à des conflits d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée liés à l'effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, dans l'ensemble, le télétravail améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, car il peut aider les travailleurs à gérer la garde d'enfants, réduire considérablement les temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et entraîner une augmentation de l'autonomie professionnelle et une meilleure utilisation du temps de travail.

- La prévalence du télétravail n'est pas nécessairement influencée par le genre. Toutefois, il existe des différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les femmes ont généralement éprouvé plus de difficultés que les hommes à trouver un équilibre entre le télétravail et leur vie privée pendant la pandémie, car, en raison des inégalités préexistantes et des rôles genrés, les femmes étaient plus susceptibles d'assumer la plus grande partie du travail non rémunéré supplémentaire (tâches familiales, ménagères et scolarisation à domicile).
- Les salariés et, dans une certaine mesure, les employeurs, préfèrent le modèle hybride de télétravail (télétravail partiel ou télétravail à temps partiel). Il a été prouvé que le travail hybride permet d'économiser le temps consacré aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail, d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de réduire les sentiments d'isolement et de garantir une gestion du temps plus efficace. Cependant, il existe certains inconvénients: des salariés télétravailleurs ont déclaré travailler pendant leur temps libre dans une culture de travail «en permanence», ce qui peut avoir une incidence sur leur santé et leur bien-être, notamment en ce qui concerne la prévention du stress, de l'anxiété et de l'épuisement professionnel. En outre, certains supérieurs ont fait état de difficultés à communiquer avec leurs salariés, à exécuter des tâches de gestion et à soutenir ces salariés.
- Le télétravail occasionnel, qui désigne le fait de travailler «rarement» ou «parfois» à domicile, a été signalé moins fréquemment par les salariés que le télétravail régulier (télétravail à temps plein et hybride). Cependant, le télétravail occasionnel peut également améliorer les conditions de travail et est attrayant tant pour les salariés que pour les employeurs.
- Un peu moins de la moitié des États membres de l'UE ont modifié la réglementation relative au télétravail pendant la pandémie; certains de ces changements ont une incidence sur tous les aspects du télétravail, tandis que d'autres sont davantage ciblés. Les accords et les politiques au niveau des entreprises sont plus fréquents dans les pays où le dialogue social joue un rôle important, comme la France. Dans les pays où le dialogue social est faible, comme la Bulgarie, les accords au niveau des entreprises sont extrêmement rares ou inexistantes.
- Malgré certaines tendances générales, il existe des différences entre les pays dans tous les domaines étudiés dans le rapport: prévalence du télétravail, conditions de travail et réglementation du télétravail. On s'attend à ce que ces différences se maintiennent à l'avenir.
- Afin de protéger les travailleurs, tout en veillant à ce que le télétravail soit bénéfique pour les entreprises, la future législation de l'UE devrait faciliter l'élaboration de réglementations appropriées en matière de télétravail au niveau national, tout en reconnaissant les différences existant entre les pays en ce qui concerne la prévalence du télétravail, l'incidence sur les conditions de travail, les systèmes de relations de travail et les cultures de travail au sens large.
- Compte tenu de son potentiel d'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le télétravail peut être utilisé comme un outil pour accroître la participation des femmes au marché du travail. Dans le même temps, les décideurs politiques doivent s'attaquer aux inégalités sociales, économiques et culturelles qui font que les femmes profitent moins du télétravail que les hommes.
- La plupart des nouvelles réglementations en matière de télétravail incluent le «télétravail à temps plein» et le «télétravail partiel» (y compris le travail hybride) lorsqu'il s'agit de relever les défis qui découlent de cette nouvelle formule de travail. Toutefois, le télétravail occasionnel peut également améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et le bien-être, et il peut encourager la participation des salariés en âge de travailler qui risquent de quitter le marché du travail.
- Les efforts visant à promouvoir le télétravail devraient également tenter de tenir compte des domaines potentiellement problématiques, tels que le travail pendant le temps libre et la connectivité permanente, tout en veillant à ce que l'ensemble des salariés en télétravail disposent des équipements adéquats et à la protection de leur bien-être, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux. Une organisation et une gestion appropriées du télétravail sont nécessaires pour éviter de tels risques.
- L'expansion du télétravail pourrait entraîner de nouvelles inégalités au sein de la main-d'œuvre européenne. D'ores et déjà, pour diverses raisons, seuls certains travailleurs ont accès au télétravail. D'un point de vue structurel, les travailleurs occupant des emplois adaptés au télétravail sont plus susceptibles d'avoir de «bons emplois», c'est-à-dire des emplois bien rémunérés et offrant une plus grande sécurité d'emploi. Du point de vue microéconomique, cela creusera les différences en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de qualité du travail. Par conséquent, les décideurs politiques devraient garantir des conditions équitables entre les salariés qui télétravaillent et ceux qui ne sont pas en mesure de le faire.

Indicateurs stratégiques

- Le télétravail est une composante essentielle du monde du travail au XXI^e siècle. Tout en tenant compte des pratiques nationales et en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux, les cadres réglementaires des États membres de l'UE devraient être adaptés afin de répondre aux questions en suspens soulevées par ce nouveau mode de travail, notamment en ce qui concerne le droit de demander le télétravail, le droit à la déconnexion, la situation géographique du télétravail, la couverture des coûts du télétravail et les risques psychosociaux.

Informations complémentaires

Le rapport *L'essor du télétravail : L'impact sur les conditions de travail et la réglementation* est disponible à l'adresse suivante : <https://eurofound.link/ef22005>

Directeur de recherche: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu