



Étude explorant le contexte social, économique et juridique et les tendances du télétravail et du droit à la déconnexion, dans le contexte de la numérisation et de l'avenir du travail, pendant et après la pandémie de COVID-19

VT/2021/030

au titre des contrats-cadres multiples EMPL/2020/OP/0016

Résumé

May – 2023

VISIONARY
ANALYTICS **notus**

COMMISSION EUROPÉENNE

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Direction des emplois et des compétences

Unité Avenir du travail, Emploi des jeunes

Contact: Krisztina Boros

E-mail: EMPL-B1-UNIT@ec.europa.eu

Commission européenne

B-1049 Bruxelles

Étude explorant le contexte social, économique et juridique et les tendances du télétravail et du droit à la déconnexion, dans le contexte de la numérisation et de l'avenir du travail, pendant et après la pandémie de COVID-19

VT/2021/030

au titre des contrats-cadres multiples EMPL/2020/OP/0016

Résumé Exécutif

Auteurs :

Visionary Analytics: Žilvinas Martinaitis (directeur du projet), Audronė Sadauskaitė, Aurinta Garbašauskaitė, Olea Morris, Vainius Bartasevičius, Nini Gigani.

Notus: Maria Caprile, Pablo Sanz, Juan Arasanz

Université européenne Viadrina: Tania Bazzani

Contributeurs:

Nous tenons à remercier Heejung Chung et Yvonne Lott pour leurs précieux commentaires et conseils. Nous remercions également les experts nationaux pour la collecte des données et les commentaires qu'ils ont formulés : L. Antoniou, Z. Bankó, J. Bednorz, P. Bejaković, N. Boavida, A. Borg, V. Czesana, I. Daminov, R. Dimitriu, D. Drabble, F. Hendrickx, I. Kadarik, V. Koniaris, I. Lichner, B. Lužar, I. Neykov, I. Reinholde, Z. Šímová, M. Štefanik, F. Turlan, P. Vroonhof, et des experts d'Oxford Research.

Manuscrit achevé en décembre 2022

Les informations et les points de vue exposés dans cette étude sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion officielle de la Commission. La Commission ne garantit pas l'exactitude des données incluses dans cette étude. Elle ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette étude, pas plus que les personnes agissant en son nom. De plus amples informations sur l'Union européenne sont disponibles sur le site Internet (<http://www.europa.eu>).

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2024

© Union européenne, 2024



La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est mise en œuvre sur la base de la décision 2011/833/UE de la Commission du 12 décembre 2011 concernant la réutilisation des documents de la Commission (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39).

Sauf indication contraire, la réutilisation de ce document est autorisée par une licence de type "Creative Commons Attribution 4.0 International" (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que la réutilisation est autorisée à condition que la source soit mentionnée de manière appropriée et que toute modification soit indiquée.

Pour toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Union européenne, il peut être nécessaire de demander l'autorisation directement aux détenteurs des droits respectifs.

PDF ISBN 978-92-68-13422-1 doi:10.2767/330475 KE-02-24-314-FR-N

1. Introduction

Cette étude vise à fournir des preuves et une analyse du contexte social, économique et juridique et des tendances du télétravail et du droit à la déconnexion. Les objectifs particuliers de cette étude sont les suivants:

1. **évaluer la situation actuelle** en fournissant une analyse des tendances, des défis et des opportunités présentés par le télétravail et le droit à la déconnexion;
2. **présenter une vue d'ensemble et une analyse** de l'acquis communautaire, de la législation nationale et des accords des partenaires sociaux;
3. **identifier des scénarios probables** pour l'évolution du télétravail, et évaluer les implications économiques, sociales et environnementales des différents niveaux de télétravail; et
4. **présenter des conclusions et des recommandations** pour l'élaboration de politiques et la recherche future.

L'étude aborde les thèmes du télétravail et du droit à la déconnexion. Cette étude définit le **télétravail**¹ comme:

une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui pourrait également être effectué dans les locaux de l'employeur est réalisé en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Cette définition du télétravail exclut le travail effectué en dehors des locaux de l'employeur lorsque c'est une exigence du travail (par exemple, le travail dans les locaux des clients ou au domicile des bénéficiaires), mais inclut le télétravail obligatoire effectué par les travailleurs qui, en raison de la crise pandémique, n'ont temporairement pas pu effectuer leur travail dans les locaux de leur employeur.

Le **droit à la déconnexion** est défini conformément à la résolution 2021 du Parlement européen², qui fait référence au droit des travailleurs de ne pas s'engager dans un travail:

le droit des travailleurs de ne pas s'engager dans des activités ou des communications liées au travail en dehors du temps de travail, au moyen d'outils numériques, tels que des appels téléphoniques, des courriels ou d'autres messages.

L'objectif général du droit à la déconnexion est d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de favoriser des conditions de travail équitables, y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La base factuelle et les conclusions générales de cette étude reposent sur les sources et les méthodes suivantes:

- Recherche documentaire, axée sur les études universitaires et politiques dans ce domaine;
- Analyse des micro-données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EU-LFS);

¹ Cette définition du télétravail repose sur la définition juridique établie dans l'accord-cadre sur le télétravail signé par les partenaires sociaux au niveau de l'UE en 2002. Cet accord ajoute que le télétravail est effectué "régulièrement". Toutefois, compte tenu de l'expansion du télétravail occasionnel, cette étude a adopté une définition plus complète qui ne tient pas compte de l'intensité et de la structure du télétravail.

² P9_TA(2021)0021, Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL))

- Une enquête auprès des employés (11 010 répondants) et des employeurs (2 260 réponses);
- des entretiens avec des acteurs nationaux de tous les États membres de l'UE, ainsi qu'avec des experts (96 entretiens au total);
- 10 études de cas sur des pratiques organisationnelles notables relatives au télétravail et/ou au droit à la déconnexion;
- Une enquête Delphi et une modélisation économétrique sur les tendances futures probables du télétravail;
- Trois études approfondies portant sur le télétravail transfrontalier, l'égalité et la non-discrimination, et la vie privée et la surveillance, l'égalité et la non-discrimination, et la vie privée et la surveillance; et
- Quatre ateliers impliquant des parties prenantes et des experts.

Toutes les collectes de données primaires (enquêtes, entretiens, recherches documentaires) ont été réalisées en 2022. L'analyse des micro données de l'enquête européenne sur les forces de travail a porté sur 2020 (les données les plus récentes au moment de la rédaction) et sur les années précédentes.

2. Télétravail et droit à la déconnexion : état actuel

Selon Eurostat, la part des salariés travaillant à domicile dans l'UE-27 a presque doublé entre 2019 et 2021, passant de 11,1 % à 21,9 %. Néanmoins, de grandes différences persistent entre les pays.

Avant la pandémie, le télétravail était surtout le fait de professionnels et de cadres hautement qualifiés, et il s'agissait d'un mode de travail occasionnel. Le télétravail et les aménagements du temps de travail étaient principalement utilisés par les entreprises pour améliorer (ou récompenser) les performances individuelles d'un petit nombre de travailleurs de haut niveau.

Pendant la pandémie, un nombre beaucoup plus important d'employeurs et d'employés ont fait l'expérience de certains des avantages du travail à domicile, tandis que certaines des pires craintes des employeurs, telles que la baisse de la productivité et de l'absentéisme, ne se sont pas concrétisées. À l'avenir, l'augmentation de la prévalence du télétravail devrait offrir de multiples avantages aux employeurs et aux employés:

- Pour les **employeurs**, l'augmentation de la prévalence du télétravail à l'avenir devrait faciliter la fidélisation du personnel, promouvoir les économies, favoriser l'innovation et la numérisation du lieu de travail, et permettre aux employeurs d'embaucher des personnes qualifiées dans le monde entier.
- Une part croissante des **employés** qui pratiquent le télétravail est également susceptible de bénéficier de multiples avantages. Il s'agit notamment d'économies de temps et d'argent dues à la réduction du nombre de trajets domicile-travail (bien que celles-ci puissent être compensées dans une certaine mesure par des factures de services publics plus élevées en raison du travail à domicile), d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et d'une réduction des obstacles à l'accès à l'emploi et aux opportunités de carrière (en particulier parmi les groupes défavorisés), y compris des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

- La croissance continue du télétravail est susceptible de soutenir le développement économique des zones **non métropolitaines** et de conduire à des niveaux d'emploi plus élevés, avec des impacts positifs à la fois pour les employeurs et les employés.

Ainsi, sans surprise et conformément à d'autres études, les enquêtes menées dans le cadre de cette étude ont révélé que 48 % des employeurs interrogés ont l'intention d'offrir à leurs employés une plus grande liberté de télétravail, tandis que 52 % des employés interrogés souhaiteraient bénéficier d'une plus grande liberté de télétravail.

Toutefois, pour que le télétravail puisse offrir toute une série d'avantages aux employeurs et aux employés, certains inconvénients potentiels doivent être pris en compte.

Cette étude a identifié et analysé les principaux défis liés au télétravail et au droit à la déconnexion dans cinq domaines:

- **L'emploi décent et les conditions de travail, y compris le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.** En particulier, les télétravailleurs peuvent être confrontés au risque d'une intensification du travail, d'heures supplémentaires, d'une disponibilité prolongée et d'un conflit entre le travail et la vie privée (une frontière floue entre le travail et la vie privée, etc.). Ces risques sont particulièrement importants pour les télétravailleurs, mais aussi pour les autres travailleurs qui reçoivent des demandes liées au travail en dehors des heures de travail;
- **La sécurité et la santé au travail, y compris la santé mentale et physique.** Les télétravailleurs peuvent être confrontés à l'isolement, ainsi qu'à de nouveaux risques psychosociaux (surcharge non verbale et d'informations) liés à l'utilisation intensive d'outils de communication virtuels. En outre, ils peuvent être plus exposés aux risques ergonomiques, puisque les employeurs, les représentants des travailleurs et les inspections du travail éprouvent des difficultés à mettre en œuvre des évaluations des risques des postes de travail à domicile et à faire respecter les exigences en matière de sécurité et de santé au travail;
- **Gestion et performance.** Les employeurs éprouvent des difficultés à assurer la transmission des connaissances tacites et des valeurs de l'entreprise, ce qui entrave l'engagement des travailleurs et l'innovation au sein de l'équipe. Les contextes d'organisation du travail hybrides posent de nouveaux défis, notamment pour les supérieurs hiérarchiques, en matière de coordination efficace d'équipes et de transfert de connaissances. En outre, les systèmes numériques basés sur le contrôle du comportement (comme le suivi du temps passé sur des tâches spécifiques) sont inefficaces pour améliorer les performances des télétravailleurs. De plus, la transparence des systèmes de contrôle numérique, la vie privée des travailleurs et la protection des données personnelles suscitent de plus en plus d'inquiétudes;
- **L'égalité de traitement et la non-discrimination.** Il existe un risque de préjugés sexistes et sociaux, par exemple en raison de la stigmatisation du travail flexible, selon laquelle les employés, souvent des femmes, qui profitent de modalités de travail flexibles, sont considérés comme sous-performants. Cela peut limiter l'offre et le recours au télétravail et aux horaires flexibles. Cela entrave les opportunités d'emploi et de carrière (en particulier pour les groupes défavorisés); et
- **La mobilité géographique, en particulier le télétravail transfrontalier.** En particulier, les télétravailleurs transfrontaliers et leurs employeurs sont confrontés à un manque de sécurité juridique et à des charges administratives élevées pour se conformer aux systèmes fiscaux et de sécurité sociale applicables dans les différents États membres. Ces charges administratives limitent les possibilités des employeurs

d'attirer et d'embaucher des personnes qualifiées étrangères et peuvent conduire à un traitement inégal de certains groupes de travailleurs lorsqu'ils présentent des demandes de télétravail (par exemple, les employés qui travaillent dans un pays voisin, en raison d'éventuelles difficultés de conformité et administratives liées au télétravail transfrontalier).

3. Contexte juridique et politique

L'acquis de l'UE

Il n'existe pas d'acte juridique européen unique spécifiquement consacré au télétravail ou au droit à la déconnexion. Néanmoins, l'acquis communautaire en matière de travail s'applique à tous les travailleurs, y compris les télétravailleurs. Par conséquent, l'analyse juridique s'est concentrée sur le degré de pertinence et d'efficacité de l'acquis existant pour répondre aux défis et aux opportunités spécifiques du télétravail.

L'évaluation a montré que l'acquis existant est pertinent pour relever les principaux défis auxquels sont confrontés les télétravailleurs, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la sécurité et la santé au travail, la protection de la vie privée, la non-discrimination et la coordination des systèmes de sécurité sociale pour les télétravailleurs transfrontaliers.

L'analyse juridique a révélé que des incertitudes peuvent apparaître lors de l'application de l'acquis communautaire pertinent à des cas spécifiques concernant le télétravail et le droit à la déconnexion. En particulier:

- Il n'est pas certain que la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (UE 2019/1158) vise à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou aidants, en encourageant, entre autres, des modalités de travail flexible. Il n'est pas certain que la directive prévoit un droit légal exécutoire au télétravail pour les parents ou les personnes ou aidants.
- En ce qui concerne sa pertinence pour le droit à la déconnexion, lors de l'application de la directive sur le temps de travail (2003/88/CE):
 - Il existe une certaine incertitude sur la question de savoir si les responsabilités de disponibilité doivent être traitées comme du "temps de travail" ou du "temps de repos"
 - les mesures appropriées pour garantir l'enregistrement du temps de travail, qui pourrait être essentiel pour résoudre les litiges concernant la mise en œuvre des obligations en matière de temps de travail et de repos, devraient être mises en œuvre par les États membres (toutefois, ils peuvent déroger aux articles 3 à 6 sous certaines conditions)³.
- La directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail (SST) (directive 89/391/CEE) couvre le télétravail, mais il peut être difficile de protéger la sécurité et la santé des travailleurs dans le contexte de la dématérialisation croissante du lieu de travail et de l'évolution rapide de la technologie. Cette question sera abordée dans le cadre de la révision en cours de la directive relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (directive 89/654/CEE du Conseil) et de la directive

³ [Jugement de la Cour](#), 14 May 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank*, paragraphe 63.

relative au travail sur des équipements à écran de visualisation (directive 90/270/CEE du Conseil).

- L'évolution constante des technologies pose des défis à la protection de la vie privée et des données à caractère personnel. Cela peut être dû aux difficultés rencontrées par les employés et les employeurs pour comprendre quand des données personnelles sont traitées (et quand elles ne le sont pas), et ainsi assurer la transparence des systèmes de contrôle/surveillance numériques conformément aux obligations de transparence prévues par le RGPD.
- Certains télétravailleurs transfrontaliers peuvent être confrontés à des charges administratives pour se conformer à la législation en matière de fiscalité et de sécurité sociale, ainsi qu'au droit du travail applicable dans les différents États membres, car les règles existantes ont été établies lorsque le télétravail était moins répandu et généralement beaucoup plus limité en termes de temps de travail. La Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale s'occupe de cette question pour les aspects liés à la sécurité sociale.

Accords des partenaires sociaux au niveau de l'UE

Au cours des deux dernières décennies, les partenaires sociaux de l'UE ont conclu plusieurs accords sur des questions liées à la numérisation et au télétravail. En juillet 2002, les partenaires sociaux ont adopté un accord-cadre sur le télétravail. En 2004, les partenaires sociaux de l'UE ont signé un accord-cadre sur le stress lié au travail. Ces deux accords abordent des questions qui restent d'actualité, notamment les conditions d'emploi, la sécurité et la santé au travail et la protection des données personnelles des télétravailleurs. Ces accords ont été mis en œuvre conformément à la procédure prévue à l'article 155 du TFUE. L'accord de 2002 a contribué à l'élaboration de conventions collectives et/ou de législations dans 15 États membres. Néanmoins, les différences dans les procédures de mise en œuvre et les cadres juridiques existants au niveau national, ainsi que les divergences quant au rôle du dialogue social dans l'élaboration des politiques, ont entraîné une adoption inégale de l'accord-cadre.

En 2020, les partenaires sociaux de l'UE ont adopté un accord-cadre sur la numérisation, qui aborde des questions émergentes pertinentes pour le télétravail. En juin 2022, les partenaires sociaux européens ont signé un programme de travail conjoint pour 2022-2024, qui comprend des négociations sur la révision et la mise à jour de l'accord de 2002 sur le télétravail, en vue de mesures juridiquement contraignantes pour réglementer le télétravail et le droit à la déconnexion. Au moment de la réalisation de cette étude, les négociations entre les partenaires sociaux interprofessionnels de l'UE étaient en cours, mais elles se sont depuis terminées sans qu'aucun accord n'ait été trouvé.⁴

Cadres juridiques et politiques au niveau national

⁴ Après avoir signé le programme de travail commun 2022-2024, les partenaires sociaux interprofessionnels ont entamé le 4 octobre 2022 des négociations visant à mettre à jour l'accord sur le télétravail de 2002. Au cours des négociations, la Commission a fourni, sur demande, des conseils techniques et juridiques aux partenaires sociaux, dans le plein respect de leur autonomie. Les partenaires sociaux ont ainsi agi de manière autonome et sont parvenus à un accord provisoire sur un texte qu'ils n'ont finalement pas approuvé. Le 17 novembre 2023, les partenaires sociaux interprofessionnels négociateurs ont informé la Commission qu'ils ne parvenaient pas à parvenir à un accord. Ils ont également indiqué qu'ils considéraient que le dossier était de nouveau entre les mains de la Commission.

Au moment de la conclusion de cette recherche en 2022, la nature et l'étendue des réglementations nationales sur le **télétravail** varient considérablement entre les 27 États membres de l'UE, influencées par des traditions et des pratiques différentes en matière de relations industrielles. Dans ce contexte, trois groupes de pays ont été identifiés dans ce rapport:

- Les pays disposant d'une législation statutaire spécifique
 - L'Autriche, l'Espagne, la Grèce, la Lettonie, le Portugal, la Roumanie et la Slovaquie ont adopté une nouvelle législation depuis le début de la pandémie ;
 - La Belgique, la Bulgarie, la Tchéquie, l'Allemagne, l'Estonie, la France, la Hongrie, la Croatie, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne et la Slovénie disposaient déjà d'une législation en place avant la pandémie.
- Les pays dans lesquels le télétravail est principalement réglementé par la négociation collective (Danemark, Finlande et Suède); et
- Les pays où il n'y a pratiquement pas de réglementation: Chypre et l'Irlande (jusqu'en 2021-2022).

Des différences existent également entre les pays en ce qui concerne certains aspects du contenu de la réglementation sur le télétravail, tels que:

- **La définition du télétravail:** dans un groupe de pays, la réglementation ne couvre que le télétravail régulier (Autriche, Allemagne, Espagne, Croatie, Lituanie, Lettonie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Roumanie et Slovaquie). Dans un deuxième groupe de pays (Bulgarie, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Portugal, Slovénie et Tchéquie), les définitions légales couvrent à la fois le télétravail régulier et le télétravail occasionnel. Certains pays font également une distinction entre le télétravail régulier et le télétravail occasionnel, en prévoyant une réglementation différente pour chacun d'entre eux (Belgique, Italie). Depuis 2020, plusieurs pays ont modifié et mis à jour la façon dont les définitions légales définissent l'intensité et les modalités du télétravail, en adoptant des approches différentes. Dans certains pays (par exemple le Portugal), l'exigence de régularité a été supprimée, tandis que dans d'autres, elle a été définie plus précisément (par exemple la Slovaquie, l'Espagne).
- **Accès au télétravail:** dans la plupart des États membres, les approches réglementaires sont exclusivement basées sur le principe du volontariat reconnu dans l'accord-cadre de l'UE de 2002. Un nombre croissant de pays ont également réglementé le droit de demander le télétravail ou, plus généralement, des modalités de travail flexibles, conformément à la législation relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Croatie, France, Finlande, Grèce, Irlande, Lituanie, Pays-Bas, Portugal).
- **Temps de travail:** dans la plupart des États membres, le temps de travail des télétravailleurs est régi par la même réglementation générale sur le temps de travail que celle qui s'applique à tous les travailleurs. Dans d'autres pays, la législation prévoit que les télétravailleurs peuvent organiser eux-mêmes leur temps de travail, conformément à l'article 9 de l'accord-cadre de l'UE sur le télétravail de 2002 (République tchèque, Italie [uniquement pour le travail agile/intelligent], Lituanie, Pays-Bas, Roumanie, Slovaquie [modifié en 2021] et Espagne [modifié en 2020]).
- **Sécurité et santé au travail:** quelques pays ont mis en place des réglementations particulières qui exigent une évaluation des risques comme condition préalable au

télétravail (par exemple, la Belgique, la Croatie [uniquement dans le cas du télétravail régulier], l'Allemagne, la Grèce, les Pays-Bas et l'Espagne). En ce qui concerne les risques psychosociaux du télétravail, les dispositions les plus courantes tendent à se concentrer sur la prévention des risques liés à l'isolement. En ce qui concerne les procédures d'application, la législation de la plupart des États membres n'autorise pas l'entreprise, les représentants des travailleurs ou les organismes d'application à inspecter les postes de travail à domicile des télétravailleurs. Dans certains pays (Belgique, Bulgarie, Croatie et Portugal), l'inspection des postes de travail à domicile des télétravailleurs est autorisée, sous réserve de certaines restrictions.

Pour ce qui est du **droit à la déconnexion**, la réglementation du temps de travail dans tous les pays de l'UE garantit aux travailleurs le droit à un repos obligatoire en dehors de leurs heures de travail. En outre, plusieurs pays de l'UE ont également élaboré des réglementations sur l'enregistrement du temps de travail qui favorisent l'application et le respect des réglementations sur le temps de travail (par exemple, l'Espagne et la Grèce). Une législation portant expressément sur le droit à la déconnexion a été adoptée en Belgique, en Croatie, en France, en Grèce, en Irlande (Code des pratiques), en Italie, au Portugal, en Slovaquie et en Espagne, par le biais de différentes dispositions.

La législation sur le droit à la déconnexion est également très variable en termes de

- **Couverture juridique:** dans un premier groupe de pays, le droit à la déconnexion n'est prévu par la loi qu'en relation avec le télétravail ou des catégories apparentées (Grèce, Italie et Slovaquie). Dans un deuxième groupe de pays, le droit à la déconnexion ne s'applique pas exclusivement aux télétravailleurs (Belgique, Croatie, France, Irlande, Portugal et Espagne).
- **Approche de la mise en œuvre:** la législation des différents États membres adopte différentes approches pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion : par le biais de la négociation collective (Espagne et France), d'accords individuels (Italie) ou de politiques d'entreprise (Belgique, Irlande). Dans plusieurs pays (Croatie, Grèce, Portugal et Slovaquie), la législation n'établit pas de procédures particulières pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion.
- **Application:** en Espagne, en Grèce et au Portugal, la réglementation nationale prévoit des sanctions ou de nouvelles mesures d'application visant à améliorer le respect du droit à la déconnexion.

4. Scénarios futurs probables

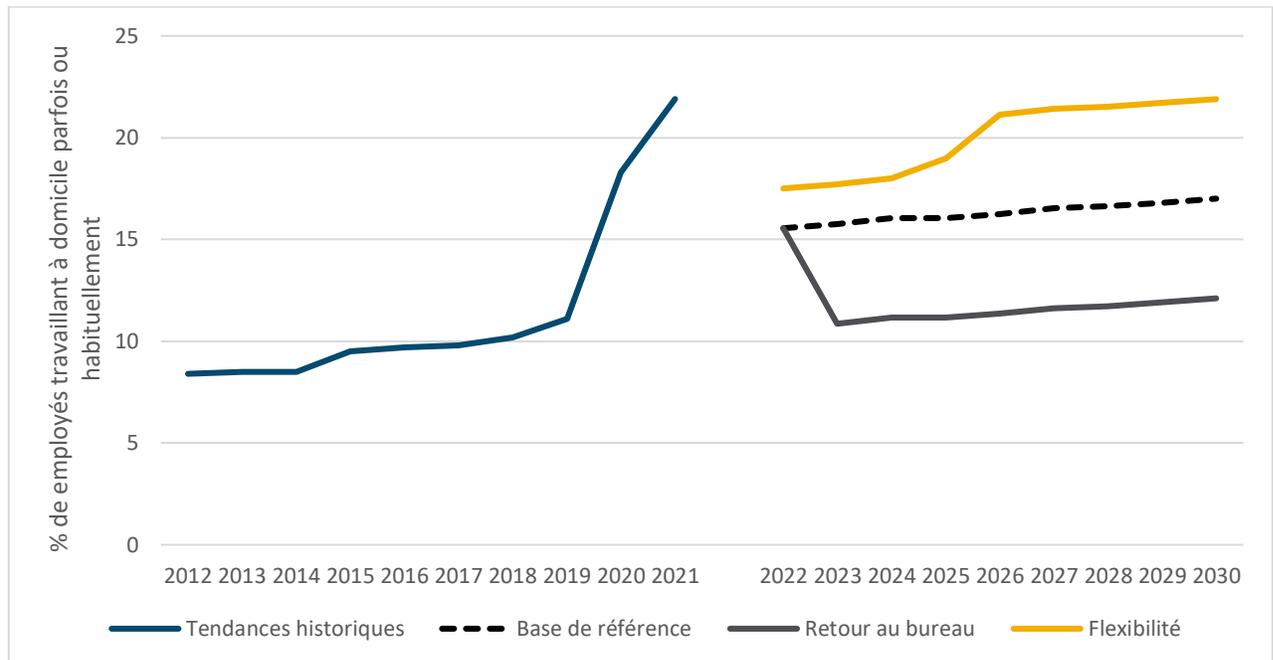
Cette étude a développé trois scénarios pour estimer les trajectoires probables de l'évolution du télétravail (au moment de la rédaction) pour l'évolution du télétravail : à court terme (2022-23), ainsi qu'à moyen et long terme (répartis sur la période allant de 2022 jusqu'en 2030) :

- Le scénario **de base** suppose qu'à court terme, la prévalence du télétravail diminuerait par rapport aux sommets atteints lors de la pandémie, car certains employeurs appliquent les règles de retour au bureau. Cependant, les taux de télétravail resteront supérieurs aux niveaux d'avant la pandémie et, à moyen terme, la proportion d'employés travaillant à domicile augmentera à nouveau : les employeurs et les employés apprennent à apprécier les avantages du télétravail et à en gérer les difficultés pendant la pandémie. À long terme, la croissance du télétravail sera stimulée par l'évolution des structures économiques des États membres de l'UE.

- Le scénario "**retour au bureau**" suppose une baisse significative du télétravail en raison de ma période probable de la stagflation à venir, combinée à des politiques strictes de retour au bureau appliquées par les employeurs. À moyen et long terme, la croissance de la part des employés travaillant à domicile sera limitée par des pratiques de gestion bien ancrées, la stigmatisation de la flexibilité et des résultats de carrière perçus comme négatifs.
- Le scénario "**flexibilité - travailler de n'importe où, n'importe quand**" prévoit une croissance beaucoup plus rapide de la prévalence du télétravail. Ceci est dû à l'adoption de plus en plus répandue des technologies numériques et des modèles d'entreprise, ainsi qu'à la disparition du bureau en tant que lieu de travail quotidien principal.

La figure 1 présente les prévisions pour chaque scénario. Les parties prenantes et les experts consultés considèrent que les scénarios "de base" et "de flexibilité" sont les plus probables. Cependant, il existe un consensus largement partagé sur le fait que, quel que soit le scénario retenu, le télétravail est là pour durer.

Figure 1. Proportion d'employés travaillant à domicile : comparaison de trois scénarios



Historiquement, il existe des différences significatives entre les États membres en ce qui concerne la proportion de salariés travaillant à domicile. Bien que la prévalence du télétravail soit susceptible d'augmenter dans tous les États membres de l'UE, ces différences devraient persister, en raison de dépendances spécifiques à chaque pays, étroitement liées à la structure de leurs économies respectives, à la télétravaillabilité des emplois, aux pratiques d'organisation du travail, aux préférences des employés et des employeurs, ainsi qu'à d'autres facteurs.

5. Conclusions

Sur la base des résultats clés, brièvement présentés ci-dessus, les conclusions de l'étude s'articulent autour de trois thèmes principaux : la prévalence future probable du télétravail, les avantages attendus pour les employeurs et les employés, et les défis à relever, en vue d'exploiter pleinement les opportunités offertes par le télétravail. Plus précisément, les principales conclusions de l'étude sont les suivantes :

1. Le télétravail est appelé à perdurer, quel que soit le scénario retenu. Nos projections suggèrent qu'en 2030, nous pouvons nous attendre à ce qu'entre 12 % et 22 % des employés de l'UE-27 travaillent parfois ou habituellement à domicile, avec une estimation de base de 17 %.
2. L'augmentation future de la prévalence du télétravail pourrait entraîner des économies, tout en favorisant l'innovation et la numérisation du lieu de travail, des niveaux d'emploi plus élevés (y compris pour les groupes défavorisés), un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et une plus grande inclusivité sur le lieu de travail.
3. Il est nécessaire d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le contexte du télétravail et des aménagements flexibles du temps de travail en empêchant les heures supplémentaires et les demandes de travail en dehors du temps de travail. Il est important de protéger les travailleurs contre les risques liés à la connectivité permanente et aux longues heures de travail en garantissant le droit au repos pour tous les travailleurs.
4. Il est nécessaire de mieux évaluer les risques psychosociaux et physiques spécifiques auxquels sont confrontés les télétravailleurs et de mettre en œuvre des mesures de prévention plus efficaces. Les mesures de sécurité et de santé au travail devraient être axées sur la prévention de l'intensification du travail, de l'isolement, des heures supplémentaires, des risques émergents liés à la communication numérique et des risques ergonomiques.
5. Il est nécessaire d'adapter les méthodes de gestion visant à évaluer les performances des travailleurs, en tenant compte de la protection des données, de la vie privée et de l'utilisation de systèmes de contrôle, de surveillance et de suivi des performances. Si les garanties juridiques nécessaires à la protection des données et au droit à la vie privée sont en place, la transparence est essentielle lors de la mise en œuvre de systèmes de surveillance numérique sur le lieu de travail.
6. Tous les types de préjugés sexistes et sociaux devraient être évités dans la mise en œuvre du télétravail et des formules de travail flexibles, y compris l'accès à ces régimes de travail d'une manière objective, transparente et non discriminatoire, ainsi qu'en ce qui concerne les perspectives de carrière et la promotion de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Cela permettrait de valoriser pleinement le potentiel du télétravail afin d'améliorer le caractère inclusif des lieux de travail, tout en évitant le risque de renforcer les inégalités sociales existantes.
7. La mobilité géographique devrait être facilitée, en mettant l'accent sur le télétravail transfrontalier. En particulier, il est nécessaire de trouver une solution coordonnée à long terme au niveau de l'UE afin de réduire les charges administratives liées aux systèmes fiscaux et de sécurité sociale applicables dans les différents États membres.

Bien que le télétravail ait gagné une place importante au cours des dernières années dans les cercles politiques et académiques, il reste insuffisamment étudié. Pour combler les lacunes existantes en matière de données et de connaissances, l'étude a identifié un certain nombre de recommandations futures en matière de recherche. En particulier, il est impératif de disposer:

- d'une évaluation plus approfondie de l'intensité du télétravail, par rapport au travail dans les locaux de l'employeur ;
- de recherches plus approfondies sur l'étendue de la culture du « toujours connecté » ;

- d'une analyse plus approfondie des impacts du télétravail sur la consommation d'énergie et le climat, tels que les embouteillages, les émissions et la pollution ;
- d'une meilleure compréhension de l'impact du télétravail sur les inégalités sur le marché du travail ;
- de recherches plus approfondies sur les impacts du télétravail sur les soins et la division du travail au sein des ménages ;
- d'une meilleure compréhension des impacts du télétravail sur les inégalités géographiques et les communautés, y compris son influence sur la régénération des régions et districts ruraux ou déconnectés ;
- de recherches sur les différentes approches réglementaires du télétravail et du droit à la déconnexion aux niveaux méso et micro, et leur impact sur des conditions de travail adéquates.

GETTING IN TOUCH WITH THE EU

In person

All over the European Union there are hundreds of Europe Direct information centres. You can find the address of the centre nearest you at: https://europa.eu/european-union/contact_en

On the phone or by email

Europe Direct is a service that answers your questions about the European Union. You can contact this service:

- by freephone: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certain operators may charge for these calls),
- at the following standard number: +32 22999696 or
- by email via: https://europa.eu/european-union/contact_en

FINDING INFORMATION ABOUT THE EU

Online

Information about the European Union in all the official languages of the EU is available on the Europa website at: https://europa.eu/european-union/index_en

EU publications

You can download or order free and priced EU publications at: <https://publications.europa.eu/en/publications>. Multiple copies of free publications may be obtained by contacting Europe Direct or your local information centre (see https://europa.eu/european-union/contact_en).

EU law and related documents

For access to legal information from the EU, including all EU law since 1952 in all the official language versions, go to EUR-Lex at: <http://eur-lex.europa.eu>

Open data from the EU

The EU Open Data Portal (<http://data.europa.eu/euodp/en>) provides access to datasets from the EU. Data can be downloaded and reused for free, for both commercial and non-commercial purposes.

