



Bruxelles, le 30.4.2024
C(2024) 2990 final

DOCUMENT DE CONSULTATION

Première phase de consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action de l'UE dans le domaine du télétravail et du droit à la déconnexion des travailleurs

DOCUMENT DE CONSULTATION

Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action de l'UE dans le domaine du télétravail et du droit des travailleurs à la déconnexion

1. INTRODUCTION

La présente consultation s'inscrit dans le cadre du suivi donné à la résolution du Parlement européen sur le droit à la déconnexion adoptée le 21 janvier 2021 au titre de l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)¹.

Dans cette résolution, le Parlement européen invitait la Commission à présenter «une proposition de directive de l'Union relative aux normes et conditions minimales» pour le droit à la déconnexion. Il invitait également à présenter «un cadre législatif en vue d'établir des exigences minimales pour le travail à distance dans toute l'Union en veillant à ce que le télétravail ne nuise pas aux conditions d'emploi des télétravailleurs».

Dans sa réponse au Parlement européen du 25 mars 2021, la Commission s'est engagée à donner suite à la résolution en adoptant un acte législatif dans le plein respect des principes de proportionnalité, de subsidiarité et

d'amélioration de la législation, conformément aux orientations politiques de la présidente von der Leyen sur les résolutions adoptées au titre de l'article 225 du TFUE².

Conformément à la résolution du Parlement européen, la Commission a tout d'abord invité les partenaires sociaux à trouver des solutions communes pour relever les défis posés par le télétravail, la numérisation et le droit à la déconnexion.

Le **plan d'action sur le socle européen des droits sociaux**³ du 4 mars 2021 prévoyait également l'engagement de la Commission de répondre de manière appropriée à la résolution du Parlement européen sur le droit à la déconnexion et encourageait les partenaires sociaux à assurer le suivi de leur accord-cadre autonome sur la numérisation de juin 2020⁴.

Par la suite, dans ses **conclusions sur le télétravail**⁵, adoptées le 14 juin 2021, le Conseil, tout en reconnaissant les possibilités offertes par le télétravail aux travailleurs, a invité la Commission à analyser le télétravail et ses implications dans l'UE et à déterminer dans quelle mesure le droit social et le droit du travail en vigueur dans l'UE garantissent des conditions de travail décentes aux télétravailleurs, y compris en ce qui concerne le droit à la déconnexion.

La Commission et le Parlement européen ont organisé une **conférence pour examiner les enjeux et les perspectives liés au droit à la déconnexion et au télétravail**. Cette manifestation s'est déroulée le 15 mars 2022 et a vu la participation de députés au Parlement européen, de partenaires sociaux, de gouvernements nationaux, de la Commission et d'agences de l'UE.

¹ Disponible [en ligne](#).

² Disponibles [en ligne](#).

³ Disponible [en ligne](#).

⁴ Disponible [en ligne](#).

⁵ Disponibles [en ligne](#).

Dans le rapport sur les résultats finaux des discussions intervenues lors de la conférence sur l'avenir de l'Europe⁶, l'Union est invitée à garantir le droit à la déconnexion et à évaluer les implications du travail à distance sur la santé, le temps de travail et la performance des entreprises.

Dans sa **communication de 2023 sur une approche globale en matière de santé mentale**⁷, la Commission indique également qu'il importe de traiter le droit à la déconnexion en tant que partie intégrante de la réduction du stress lié au travail et de la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En ce qui concerne les **partenaires sociaux interprofessionnels de l'UE**, leur programme de travail 2022-2024 a été signé le 28 juin 2022 par la CES, BusinessEurope, SGI Europe et SMEunited. Cet accord prévoit que la révision et la mise à jour de l'accord-cadre de 2002 relatif au télétravail soient présentées pour adoption sous la forme d'un accord juridiquement contraignant mis en œuvre au moyen d'une directive, conformément à l'article 155, paragraphe 2, du TFUE⁸.

À la suite d'un séminaire d'information organisé en septembre 2022, les signataires du programme de travail ont entamé des négociations le 4 octobre 2022. 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. Le 17 novembre 2023, les partenaires sociaux interprofessionnels ont informé la Commission qu'au terme de leurs négociations, ils n'étaient pas parvenus à se mettre d'accord sur un texte et qu'ils considéraient donc que la question serait désormais traitée par la Commission.

En ce qui concerne les **partenaires sociaux sectoriels**, les représentants au sein du Comité européen de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux, à savoir les associations EUPAE et TUNED (cette dernière étant composée des organisations syndicales FSESP et CESI), ont signé l'accord sectoriel sur la numérisation le 6 octobre 2022. Cet accord comprend des dispositions relatives au télétravail, à la santé et à la sécurité, au développement des compétences, à la formation et aux qualifications, à la gestion et à la protection des données, à l'intelligence artificielle (IA), à l'accès des utilisateurs, à l'externalisation, à la protection de l'emploi et au travail flexible.

Les organisations signataires ont demandé, conformément à l'article 155, paragraphe 2, du TFUE, que la Commission présente une proposition de décision du Conseil visant à intégrer officiellement leur accord dans le droit de l'Union. Le 28 octobre 2022, la Commission a informé les organisations signataires qu'elle évaluerait l'accord sectoriel après la conclusion des négociations entre les

partenaires sociaux interprofessionnels de l'UE sur le droit à la déconnexion et le télétravail afin de recenser les éventuelles complémentarités et/ou incohérences avec les résultats des négociations (alors en cours) et dans le but de déterminer si la mise en œuvre de leur accord serait appropriée à la lumière de considérations politiques, économiques et sociales.

À la suite des négociations susmentionnées entre les partenaires sociaux interprofessionnels européens, qui n'ont débouché sur aucun accord, et dans le contexte des travaux en cours sur

⁶ Disponible [en ligne](#).

⁷ Disponible [en ligne](#).

⁸ Cette action est fondée sur la procédure décrite à l'article 155, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), qui précise que «[l]a mise en œuvre des accords conclus au niveau de l'Union intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 153, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission».

le droit à la déconnexion et le télétravail, la Commission procède en parallèle à l'évaluation de l'accord sectoriel. Dans ce contexte, une réunion entre les organisations sectorielles et la Commission a eu lieu le 19 février 2024. Dans une lettre du 19 mars 2024 adressée aux organisations sectorielles, la Commission a partagé une appréciation juridique préliminaire de l'accord.

L'objectif du présent document est de consulter les partenaires sociaux conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE et d'obtenir leur point de vue sur l'orientation possible d'une action de l'UE visant à introduire un droit à la déconnexion et à garantir des conditions de travail adéquates dans le cadre du télétravail.

2. CONTEXTE

2.1. La numérisation et le risque d'une culture du travail prônant la connexion permanente

La numérisation croissante du monde du travail au cours de ces dernières années ainsi que la possibilité de travailler à distance et à tout moment ont ouvert de nouvelles perspectives pour les travailleurs et les entreprises et ont remodelé de nombreux emplois. Les nouvelles formules de travail rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication (TIC), telles que le télétravail, peuvent permettre de renforcer la flexibilité et l'autonomie des travailleurs, contribuer à une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale, et entraîner une amélioration globale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans certains cas, elles peuvent également permettre de réduire les obstacles à l'entrée sur le marché du travail, en particulier pour les personnes ayant des responsabilités familiales, les personnes atteintes d'un handicap ou celles qui vivent dans des zones où le tissu d'entreprises est moins dense. Pour les employeurs, elles peuvent générer des économies de coûts tout en leur permettant d'attirer et de retenir les talents, même dans des zones géographiquement isolées. Elles peuvent contribuer à faire progresser le marché unique en facilitant la libre circulation des travailleurs dans le contexte du télétravail transfrontalier.

Toutefois, ces nouvelles perspectives s'accompagnent de nouvelles problématiques qu'il convient de traiter. L'utilisation accrue des outils numériques, en particulier celle des TIC, a entraîné un allongement considérable du temps de disponibilité des travailleurs (qui sont sollicités et effectuent des tâches liées au travail pendant leur temps de repos), favorisant ainsi parfois l'instauration d'une culture de la «connexion permanente». **Tous les travailleurs sont concernés, bien qu'à des degrés différents.**

La pandémie de COVID-19 a accéléré la transition numérique que connaissait déjà le monde du travail. **Il ressort de données antérieures à la pandémie que l'allongement du temps de disponibilité variait fortement d'un pays à l'autre et d'une profession à l'autre et qu'il était étroitement liée aux horaires de travail flexibles et au télétravail.** Selon les données d'Eurostat tirées de l'enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée par l'UE en 2019, 14 % des travailleurs (à l'exclusion des travailleurs indépendants) dans l'UE ont déclaré avoir été contactés à des fins professionnelles à plusieurs reprises en dehors de leurs heures de travail, tandis que 22 % étaient contactés occasionnellement⁹. D'après une enquête d'Eurofound¹⁰ réalisée en 2022 en Belgique, en Espagne, en France et en Italie, plus de 80 % des travailleurs

⁹ Eurostat, module ad hoc 2019 de l'enquête sur les forces de travail intitulé «Organisation du travail et aménagement du temps de travail» (ensemble de données: *lfsa_19fxwt14*, salariés de 15 à 74 ans).

¹⁰ Right to disconnect: Implementation and impact at company level [Le droit à la déconnexion: mise en œuvre et incidence au niveau de l'entreprise]. Disponible [en ligne](#).

interrogés ont déclaré avoir été contactés à des fins professionnelles en dehors de leurs heures de travail contractuelles, neuf travailleurs sur dix ayant répondu à ces prises de contact.

Bien que les préférences des travailleurs mettent en évidence les avantages du télétravail, y compris en ce qui concerne

l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée¹¹, les données disponibles sur les heures supplémentaires révèlent **un risque d'adopter une culture professionnelle de «connexion permanente» plus élevé chez les télétravailleurs** que chez les travailleurs exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) réalisée en 2021, 44 % des télétravailleurs¹² ont effectué des heures supplémentaires, soit 14 % de plus que les travailleurs exerçant leurs fonctions au sein des locaux de leur employeur dans les professions qui permettent un certain degré de télétravail.

L'essor du télétravail et des formules souples de travail après la pandémie de COVID-19 a mis en évidence des modèles fondés sur le genre. D'une part, les hommes pourraient sembler plus exposés au risque d'adopter une culture professionnelle prônant la connexion permanente. D'autre part toutefois, les femmes exécutant encore l'essentiel des travaux domestiques non rémunérées et, en particulier, des activités de soins, la charge mentale des responsabilités familiales pourrait accroître leur stress lorsque celles-ci coïncident avec des horaires de travail plus longs et des échéances liées à un emploi exercé partiellement ou entièrement à domicile ou à distance¹³. Par conséquent, s'ils ne sont pas correctement conçus et utilisés tant par les hommes que par les femmes, le télétravail et les formules souples de travail risquent de renforcer la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes en obligeant davantage les femmes à s'occuper des tâches familiales en plus de leur emploi rémunéré¹⁴.

Plus généralement, l'utilisation des technologies numériques sur le lieu de travail peut avoir une **incidence négative sur l'intensité du travail et la santé mentale au travail**. Les conclusions de l'enquête sur le pouls de la SST réalisée par l'EU-OSHA en 2022¹⁵ montrent que 52 % des travailleurs interrogés ont déclaré que les technologies numériques avaient eu une influence sur leur vitesse ou leur rythme de travail, 33 % d'entre eux affirmant que ces technologies avaient augmenté leur charge de travail. En particulier, 46 % des travailleurs interrogés ont déclaré avoir été exposés à de fortes contraintes de temps ou à d'importantes surcharges de travail, qu'ils imputent à l'utilisation des technologies numériques, et 26 % ont fait état d'un manque de communication ou de coopération au sein de leur organisation en lien avec l'utilisation des technologies numériques.

En résumé, les technologies numériques transforment la manière de travailler. Malgré les nombreux avantages et possibilités qui en découlent, elles peuvent également présenter des

¹¹ Voir section 2.2.

¹² La notion de télétravailleur englobe les travailleurs qui ont recours à l'une des trois formules de télétravail suivantes: le télétravail à temps plein, le télétravail hybride et le télétravail occasionnel. Ces formules sont définies par Eurofound en fonction de la part de temps consacrée au télétravail. En ce qui concerne les horaires de travail, les différences entre ces formules ne sont pas notables. L'EWCS de 2021 est disponible [en ligne](#).

¹³ Eurofound et OIT (2019). *Working conditions in a global perspective* [Les conditions de travail dans une perspective mondiale]. Disponible [en ligne](#); López-Igual, P. et Rodríguez-Modroño, P. (2020). *Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe* [Qui télétravaille et d'où? Étude des principaux déterminants du télétravail en Europe]. *Sustainability* 2020, 12(21), 8797.

¹⁴ Chung, H. (2022). *The Flexibility Paradox. Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation* [Le paradoxe de la flexibilité. Pourquoi le travail flexible débouche sur l'(auto)exploitation]. Bristol University Press. Disponible [en ligne](#).

¹⁵ Disponible [en ligne](#).

risques pour les travailleurs et leur poser un certain nombre de difficultés, qui seront détaillées plus avant dans les sections suivantes. Dans ce contexte, au niveau national et au niveau de l'UE, de plus en plus d'acteurs réclament **la mise en place d'un cadre de règles en matière de télétravail équitable et un droit à la déconnexion**¹⁶.

2.2. La prévalence du télétravail

Bien que le télétravail existe depuis des décennies, il était peu utilisé avant que la pandémie de COVID-19 ne frappe. D'après les données de l'enquête sur les forces de travail de l'UE réalisée par Eurostat, en 2019, seuls 11 % des salariés de l'UE travaillaient depuis leur domicile au moins une partie du temps, contre moins de 8 % en 2008¹⁷. Le télétravail était principalement pratiqué par les cadres et employés hautement qualifiés, qui n'y avaient recours qu'occasionnellement.

La pandémie de COVID-19 a accéléré la transition numérique que connaissait déjà le monde du travail et a modifié le profil des télétravailleurs. Le télétravail est devenu la norme dans tous les emplois pour lesquels il était techniquement possible. Selon une enquête d'Eurofound¹⁸, **au plus fort de la pandémie (en juillet 2020), près de la moitié des salariés (48 %) travaillaient depuis leur domicile pendant au moins une partie de leur temps de travail**, et plus d'un tiers de ceux-ci (34 %) ont déclaré travailler depuis leur domicile de façon permanente.

En outre, selon une enquête auprès des employeurs menée dans l'EU-27 à l'occasion de l'étude exploratoire sur le télétravail et le droit à la déconnexion réalisée en 2022 par la Commission, 70 % des employeurs interrogés disposaient d'une politique en matière de télétravail, soit convenue au niveau de leur organisation ou de manière bilatérale entre les cadres et les travailleurs, soit mise en œuvre dans le cadre d'un accord intersectoriel ou sectoriel entre les partenaires sociaux¹⁹.

Depuis la levée des restrictions en matière de distanciation sociale, une part importante des travailleurs continuent de travailler partiellement depuis leur domicile. **Les données d'Eurostat issues de l'enquête sur les forces de travail de l'UE montrent une augmentation substantielle de la part du recours au travail à domicile habituel et occasionnel dans l'UE (de 11,1 % en 2019 à 20 % en 2022)**, cette augmentation étant principalement due à l'augmentation du nombre de personnes travaillant à domicile de manière habituelle (de 3,2 % à 8,7 %)²⁰.

Les recherches existantes confirment que le télétravail est une pratique qui va perdurer. Selon l'étude susmentionnée de la Commission²¹, **si la part du recours au télétravail a diminué** par

¹⁶ Pour de plus amples informations sur la législation nationale relative au droit à la déconnexion, voir la section 6.1.

¹⁷ Source: Eurostat, ensemble de données: *lfsa_ehomp*, salariés de 15 à 74 ans.

¹⁸ Eurofound (2022). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty* [Cinquième cycle de l'enquête en ligne intitulée «Vivre, travailler et COVID-19: vivre dans une nouvelle ère d'incertitude»]. Disponible [en ligne](#).

¹⁹ Commission européenne. *Étude exploratoire sur le télétravail et le droit à la déconnexion* (recherche menée en 2022). Disponible [en ligne](#).

²⁰ Source: idem. On entend par télétravail «habituel» un travail à domicile exercé pendant au moins la moitié des jours d'une période de référence de 4 semaines précédant la fin de la semaine de référence; on entend par télétravail «occasionnel» un travail à domicile exercé moins de la moitié des jours travaillés, mais au moins pendant 1 heure durant la période de référence de 4 semaines. Les chiffres pour 2022 sont fondés sur les données de l'enquête sur les forces de travail recueillies en application de la législation révisée de l'UE: le règlement (UE) 2019/1700 établissant un cadre commun pour des statistiques européennes relatives aux personnes et aux ménages.

²¹ Disponible [en ligne](#) (recherche menée en 2022).

rapport aux niveaux observés au plus fort de la pandémie, **elle devrait néanmoins rester supérieure aux niveaux antérieurs à la pandémie de COVID-19 et continuer à croître** à moyen et à long terme²². Cette évolution est due à un changement de comportement en matière de télétravail. Pendant la pandémie, les (télé)travailleurs travaillaient principalement en dehors des locaux de leur employeur. Toutefois, à la suite du retour à la «nouvelle normalité», le télétravail est souvent conjugué avec le travail exercé dans les locaux de l'employeur, ce qui se traduit par des formules de travail hybrides.

La dernière édition de l'enquête intitulée «Vivre, travailler et COVID-19»²³, réalisée par Eurofound en 2022, a confirmé que **le travail à domicile, au moins partiel, reste la formule de travail préférée des travailleurs**, et ce pour plus de 60 % des participants à l'enquête. Il ressort des enquêtes menées auprès des employeurs et des travailleurs dans le cadre de l'étude exploratoire de la Commission que 48 % des employeurs interrogés ont l'intention d'offrir à leurs salariés une plus grande liberté en matière de télétravail et que 52 % des travailleurs interrogés souhaiteraient être plus libres de pratiquer le télétravail. Il en ressort également que la majorité des employeurs (66 %) offrent la possibilité de télétravailler car les travailleurs bénéficient ainsi d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Du point de vue des travailleurs, les préférences indiquent une volonté d'être plus libres de définir leur propre horaire de travail (53 %) et de travailler de n'importe où (52 %)²⁴.

La part du recours au travail à domicile varie en fonction de quatre facteurs principaux:

- la profession,
- le secteur,
- la taille de l'entreprise et
- l'environnement (urbain ou rural).

En 2020, la part de salariés travaillant depuis leur domicile pendant au moins une partie de leur temps de travail s'élevait à plus de 40 % pour les cadres et les employés, à quelque 20 % pour les techniciens et le personnel de bureau, à près de 5 % pour les travailleurs des secteurs des services et de la vente et à presque 0 % pour les ouvriers.

Dans les secteurs (tels que l'agriculture, l'hôtellerie, la construction et la santé) qui reposent essentiellement sur des emplois ne pouvant pas être exercés à distance, la proportion de salariés travaillant depuis leur domicile était très faible en 2019 et a connu une légère augmentation en 2020. Dans les secteurs où la proportion d'emplois pouvant être exercés à distance est élevée (voir section 2.3), le travail à domicile a fortement augmenté après le début de la pandémie.

Le travail à domicile varie également en fonction de la taille de l'entreprise: dans les entreprises comptant 50 salariés ou plus, près de 25 % des travailleurs travaillaient depuis leur domicile en 2020, soit plus de 10 points de pourcentage de plus que dans les microentreprises (de 0 à 10 salariés). L'essor du télétravail dans les petites et moyennes entreprises a été moins prononcé que dans les grandes entreprises, probablement en raison à la fois de la disponibilité d'infrastructures technologiques et de la présence de possibilités de télétravail préexistantes plus répandues dans les grandes entreprises.

En 2019, la part du recours au travail à domicile était nettement plus élevée dans les villes que dans les zones rurales et les autres régions, en raison d'une part d'emplois dans le secteur des

²² Selon des estimations effectuées aux États-Unis et fondées sur des enquêtes menées auprès des employeurs, le nombre d'heures travaillées à distance après la crise aurait quadruplé (Barrero et al., 2021).

²³ Disponible [en ligne](#).

²⁴ Étude disponible [en ligne](#).

services plus élevée dans les zones urbaines, et cet écart s'est creusé entre 2019 et 2020²⁵. Cette tendance pourrait également être influencée par la disponibilité territoriale d'une connexion à haut débit et d'un accès à des réseaux à haute capacité, étant donné que les disparités entre les zones urbaines et les zones rurales et les écarts entre les régions plus développées et les régions moins développées ainsi que celles victimes du piège du développement des talents, persistent²⁶.

Enfin, les habitudes en matière de télétravail peuvent également varier en fonction de caractéristiques telles que le sexe et l'âge. Un rapport d'Eurofound de 2023, élaboré sur la base des données de l'enquête sur les forces de travail de l'UE ainsi que sur la base des données de l'enquête en ligne d'Eurofound intitulée «Vivre, travailler et COVID-19» et de son enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), a révélé que les femmes étaient légèrement plus susceptibles d'avoir recours au télétravail que les hommes et c'était chez les travailleurs de plus de 65 ans que le travail à domicile était le plus fréquent et chez les travailleurs de moins de 25 ans qu'il était le moins répandu. Les télétravailleurs étaient également plus susceptibles d'avoir suivi des études de niveau supérieur ou post-supérieur²⁷.

2.3. La compatibilité des emplois avec le télétravail

Un emploi est compatible avec le télétravail lorsque le travail à distance est techniquement possible sans entraîner de perte de qualité notable. Un cadre conceptuel concernant les emplois compatibles avec le télétravail²⁸, proposé par le Centre commun de recherche de la Commission, distingue trois grands types de professions:

- les **professions hautement compatibles avec le télétravail**, à savoir les emplois qui impliquent des tâches intellectuelles et peu d'interactions sociales (par exemple les postes occupés par les professionnels de la finance, les professionnels des TIC et le personnel de bureau);
- les **professions compatibles avec le télétravail, mais pour lesquelles une perte de qualité est observée** en raison d'un besoin accru d'interaction sociale — les postes de direction et les postes d'enseignant en sont des exemples caractéristiques;
- les **professions non compatibles avec le télétravail**, à savoir les professions nécessitant la présence physique des travailleurs sur le lieu de travail (par exemple les postes d'infirmier, d'ouvrier manufacturier ou de chauffeur).

Sur la base de ce cadre, **globalement, la part du recours au télétravail dans l'UE est nettement inférieure à celle des emplois compatibles avec cette formule, estimée à environ 37 %**. Des recherches ont également montré que les pays affichant des proportions plus élevées de télétravailleurs sont ceux qui enregistrent les plus hauts taux d'emploi dans les services à forte intensité de connaissances et de TIC.

²⁵ Eurofound (2022). *Telework and teleworkability during COVID: An analysis using labour force survey data* [Télétravail et possibilités de télétravail pendant la pandémie de COVID-19: analyse sur la base des données de l'enquête sur les forces de travail]. Document de travail. Disponible [en ligne](#).

²⁶ Inforegio, Neuvième rapport sur la cohésion économique, sociale et territoriale (europa.eu). Disponible [en ligne](#).

²⁷ Eurofound (2023). *The future of telework and hybrid work* [L'avenir du télétravail et du travail hybride]. Disponible [en ligne](#).

²⁸ Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? [Possibilités de télétravail et crise de la COVID-19: une nouvelle fracture numérique?] Disponible [en ligne](#).

La part de télétravailleurs dans un même secteur varie considérablement d'un État membre à l'autre, en partie en raison des différences au niveau des types d'emplois dans chacun des pays. Même au sein d'une même profession, la part du recours au télétravail varie fortement d'un pays à l'autre. En outre, les grandes entreprises sont plus enclines que les plus petites à adopter le télétravail, en partie parce que les ressources dont les petites entreprises disposent pour s'adapter à un environnement de travail à distance ou hybride sont généralement plus limitées.

Ces données concordent avec le postulat général selon lequel le fait qu'un emploi soit compatible avec le télétravail n'est pas la seule condition pour pouvoir mettre en œuvre ce dernier. D'autres facteurs tels que le cadre réglementaire au sens large, la disponibilité des infrastructures numériques et de la connexion à haut débit nécessaires au télétravail²⁹, les négociations collectives, la culture et les pratiques en matière de gestion, les préférences et le statut socio-économique des travailleurs, l'éventuelle «stigmatisation» des télétravailleurs (c'est-à-dire la crainte que le télétravail ne soit perçu comme un manque d'investissement ou comme un obstacle aux possibilités d'apprentissage et de développement) et les stéréotypes liés au genre jouent un rôle important. En outre, le passage d'une organisation traditionnelle du travail à des pratiques de télétravail dépend également des besoins des entreprises en matière d'organisation efficace du travail, ainsi que de leur capacité à redéfinir les emplois et les tâches pour les environnements de télétravail.

3. PERSPECTIVES

3.1. Le droit à la déconnexion

La numérisation du travail et la possibilité de travailler à distance et à tout moment ouvrent de nombreuses perspectives. Elles permettent d'adopter des formules de travail plus souples, dans lesquelles les travailleurs jouissent d'une plus grande **autonomie** au moment de choisir leur lieu et leurs horaires de travail. Cela peut ensuite donner lieu à une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale et à une amélioration globale de l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, avec tous les avantages qui en découlent au niveau du bien-être et de la productivité des travailleurs. Ces avantages expliquent pourquoi de nombreux travailleurs préfèrent travailler à distance, au moins durant une partie de leur temps de travail³⁰. Pour les employeurs, le télétravail peut offrir des avantages tels qu'une augmentation de la productivité et la capacité d'attirer et de retenir les talents.

L'instauration d'un **droit à la déconnexion** peut constituer une avancée positive pour les travailleurs, notamment pour ceux qui utilisent principalement des outils numériques. En particulier, un tel droit peut contribuer à garantir **la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que des conditions de travail adéquates** et permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Quant aux entreprises, elles seraient confrontées à des risques moindres pour la santé physique et psychosociale des travailleurs et bénéficieraient d'une plus grande satisfaction au travail ainsi que d'une main-d'œuvre plus performante et plus productive.

Sur la base d'une enquête réalisée en 2022 par Eurofound auprès d'entreprises privées, les salariés des entreprises appliquant une politique de droit à la déconnexion déclarent jouir d'un **meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée** que les salariés des entreprises qui

²⁹ Par exemple, le haut débit est plus souvent disponible dans les villes que dans les régions rurales isolées.

³⁰ Eurofound (2022). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty* [Cinquième cycle de l'enquête en ligne intitulée «Vivre, travailler et COVID-19: vivre dans une nouvelle ère d'incertitude»]. Disponible [en ligne](#).

n'appliquent pas une telle politique: plus de 70 % des travailleurs des entreprises appliquant une politique de droit à la déconnexion ont estimé que son incidence était très positive ou plutôt positive, ce qui porte à croire, comme il serait naturel de le penser, qu'une telle politique pourrait rendre l'entreprise plus attrayante aux yeux des travailleurs³¹. Lors de l'évaluation de l'incidence globale des politiques de droit à la déconnexion, trois quarts des hommes et 68 % des femmes ont jugé cette incidence «très positive» ou «plutôt positive». L'enquête montre également que les politiques de droit à la déconnexion se traduisent aussi par des avantages en matière d'autonomie et de flexibilité, ainsi que par une probabilité accrue de compensation des heures supplémentaires.

Les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises privées ont montré que les entreprises appliquant une politique de droit à la déconnexion étaient également plus susceptibles de mettre en œuvre d'autres mesures visant à limiter le nombre d'heures supplémentaires, telles que des contrôles destinés à vérifier si la charge de travail est conforme aux horaires de travail, des processus visant à garantir une collaboration harmonieuse entre les différentes équipes, et des formations permettant aux travailleurs d'exécuter leurs tâches de manière efficace.

L'étude exploratoire de la Commission sur le télétravail et le droit à la déconnexion a également illustré les politiques existantes dans les organisations du secteur public. L'existence de déclarations officielles indiquant que les travailleurs ne sont pas tenus de répondre lorsqu'ils sont contactés en dehors des heures de travail et ne devraient pas subir de répercussions s'ils ne répondent pas est un trait commun des politiques de droit à la déconnexion appliquées dans les organismes publics. Ces politiques se traduisent, entre autres, par un plus grand respect de la vie privée et familiale du travailleur et par une diminution du risque de stress lié au travail.

3.2. Le télétravail équitable

En travaillant hors des locaux de leur employeur, les travailleurs peuvent **mieux se concentrer sur leur travail**, car ils sont moins dérangés et moins souvent interrompus. Selon plusieurs études³², les travailleurs peuvent aussi: i) faire preuve d'une plus grande discipline lors des réunions formelles; ii) être mieux à même d'accomplir certaines tâches nécessitant davantage de concentration; iii) être plus productifs; iv) gérer leur temps de travail et leur temps de repos de manière plus efficace et plus flexible; v) avoir la possibilité de travailler selon des horaires plus flexibles; vi) se sentir plus capables et plus confiants lorsqu'ils prennent des décisions liées à leur travail; et vii) réaliser des économies grâce à la réduction des frais de déplacement et des frais de bouche non pris en charge par l'employeur.

Lorsqu'il est correctement mis en œuvre, le télétravail peut être bénéfique pour la santé et la sécurité des travailleurs. Une plus grande flexibilité concernant le lieu et les horaires de travail peut entraîner une **amélioration du bien-être et de la santé**. En outre, les systèmes de surveillance numériques intelligents peuvent, s'ils sont bien conçus et correctement mis en œuvre avec la participation des travailleurs, permettre de surveiller à distance le temps de

³¹ Eurofound (2023). *Working conditions and sustainable work: Right to disconnect: Implementation and impact at company level* [Conditions de travail et travail durable. Le droit à la déconnexion: mise en œuvre et incidence au niveau de l'entreprise]. Disponible [en ligne](#).

³² Bloom et al., 2015; CCCP, 2020; FAOS, 2020; Swedbank, 2020; Capital Media, 2021; Grossmann et al., 2021; KPMG, 2021; MPSV, 2021.

travail ainsi que certains paramètres relatifs à la sécurité et à la santé au travail (tels que les données relatives à l'ergonomie et au bien-être) afin d'améliorer la protection des travailleurs³³.

Les formules souples de travail et le télétravail, lorsqu'ils sont correctement conçus et promus, peuvent également être particulièrement bénéfiques pour la **conciliation entre le travail et les responsabilités familiales**, ce qui peut ensuite contribuer à un partage plus équitable des responsabilités au sein des ménages. La possibilité de travailler à distance à l'aide d'outils numériques peut rendre les marchés du travail plus inclusifs, par exemple pour les personnes qui dispensent des soins — des femmes, souvent — pour les personnes handicapées et pour les personnes issues d'une minorité raciale ou ethnique.

Bien que la corrélation potentielle entre l'essor du télétravail et l'augmentation de la participation des groupes défavorisés au marché du travail n'ait pas encore fait l'objet d'études, l'existence d'une telle corrélation ressort de données anecdotiques. Par exemple, les formules de travail souples et à distance pourraient permettre l'**intégration de certains groupes de travailleurs**, y compris celle des personnes handicapées, à condition que les équipements et les outils nécessaires au travail à distance ou hybride soient adaptés à leurs besoins. Le télétravail pourrait également être un moyen efficace pour les employeurs de fournir des «aménagements raisonnables» à certains travailleurs handicapés, comme l'exige la législation de l'Union en matière de non-discrimination³⁴.

La constitution d'une main-d'œuvre inclusive et diversifiée, qui peut bénéficier du télétravail, peut également **profiter aux employeurs**. Selon les recherches d'Eurofound, le télétravail peut contribuer à l'**amélioration de la performance et de la productivité des travailleurs**, ce qui peut être bénéfique tant pour les employeurs que pour les travailleurs, comme indiqué ci-dessus³⁵. Les employeurs interrogés dans le cadre de l'étude exploratoire de la Commission sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont souligné la contribution positive des formules de télétravail à la réduction des coûts liés à l'entretien des espaces de bureaux et à l'attraction de talents internationaux.

En outre, les nouvelles technologies numériques offrent des possibilités de **surveillance plus efficace** des formules souples de travail et du télétravail³⁶. Toutefois, l'incidence de l'intelligence artificielle (IA) et des contrôles algorithmiques sur le télétravail nécessite des recherches supplémentaires pour garantir que ces outils sont utilisés au bénéfice tant des employeurs que des travailleurs. Les difficultés liées à l'utilisation des nouvelles technologies, à la surveillance et à la législation en vigueur sont examinés dans les sections suivantes.

En outre, le travail effectué à distance et à tout moment est susceptible de contribuer grandement à la **cohésion territoriale et socio-économique** au sein des pays et entre les États membres. N'étant pas liés à un lieu de travail spécifique, les travailleurs vivant dans des régions moins développées, dans des régions victimes ou risquant d'être victimes du piège du développement des talents, ainsi que dans des zones rurales et isolées, ont un meilleur accès au marché du travail. Cet avantage pourrait ensuite contribuer à **contrebalancer les déséquilibres**

³³ EU-OSHA (2022). *Smart digital monitoring systems for occupational safety and health: uses and challenges* [Systèmes de surveillance numériques intelligents pour la sécurité et la santé au travail: utilisations et défis]. Disponible [en ligne](#).

³⁴ Article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

³⁵ Eurofound (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations* [L'essor du télétravail: incidence sur les conditions de travail et la réglementation]. Disponible [en ligne](#).

³⁶ Commission européenne (2022). *Étude exploratoire sur le télétravail et le droit à la déconnexion*. Disponible [en ligne](#).

démographiques tels que le dépeuplement des zones rurales, périphériques ou ultrapériphériques et des régions touchées par la transition industrielle, et **contribuer au développement et à l’attractivité de ces zones**.

Pour autant qu’elles s’accompagnent de réformes et d’investissements adaptés visant à stimuler à la fois l’offre et la demande de travailleurs qualifiés, **les possibilités de télétravail pourraient donc contribuer à la cohésion territoriale**³⁷. En outre, on peut s’attendre à ce que l’augmentation du nombre de télétravailleurs aille de pair avec une croissance des économies et des communautés locales et régionales, les télétravailleurs étant plus susceptibles de passer leur temps et de dépenser leur argent plus près de chez eux³⁸. Des recherches supplémentaires pourraient être nécessaires pour mieux comprendre l’incidence spécifique du télétravail sur les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics au niveau local et régional. Enfin, le télétravail peut avoir une incidence positive sur **la congestion du trafic et la pollution**, générant ainsi des avantages pour tous à court terme comme à long terme³⁹.

4. DEFIS

L’étude exploratoire de la Commission sur le télétravail et le droit à la déconnexion pendant et après la pandémie a mis en évidence un certain nombre de défis dans les domaines suivants:

1. l’emploi et les conditions de travail, le temps de travail et l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
2. la sécurité et la santé au travail, y compris la santé physique et mentale;
3. la performance des travailleurs, y compris la surveillance du télétravail;
4. l’égalité de traitement et la non-discrimination, notamment les aspects liés à l’égalité entre les hommes et les femmes et l’incidence sur les différents groupes exposés au risque de discrimination (fondée sur un handicap, l’âge, l’orientation sexuelle, l’origine ethnique ou raciale et la religion);
5. la mobilité géographique et le télétravail transfrontalier.

À mesure que la pandémie de COVID-19 s’est atténuée, le retour partiel au travail dans les locaux de l’employeur a contribué à réduire l’incidence de certaines problématiques liées aux risques physiques et psychosociaux telles que l’isolement, le manque de contacts personnels et l’insuffisance des infrastructures. Ce retour a parfois aussi permis de résoudre certaines problématiques liées à l’organisation telles que la gestion et la motivation des équipes travaillant exclusivement à distance ainsi que l’accès limité à la formation et à l’information. Toutefois, d’autres difficultés n’étant pas directement liées à la fréquence du télétravail persistent encore dans la «nouvelle normalité» de l’après-pandémie.

4.1. Emploi et conditions de travail, temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

³⁷ Commission européenne, *communication intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes»* [COM(2023) 32 final]. Disponible [en ligne](#).

³⁸ Commission européenne. *Étude exploratoire sur le télétravail et le droit à la déconnexion*. Disponible [en ligne](#) (recherche menée en 2022).

³⁹ Agence internationale de l’énergie (2020). *Working from home can save energy and reduce emissions. But how much?* [Le travail à domicile peut permettre d’économiser de l’énergie et de réduire les émissions, mais dans quelle mesure?]. Disponible [en ligne](#).

Comme indiqué précédemment, le télétravail est susceptible de renforcer l'**autonomie** des travailleurs en leur permettant d'organiser leur temps de travail en fonction de leurs préférences et de leurs besoins⁴⁰. Toutefois, s'il n'est pas correctement mis en œuvre, le télétravail peut accroître le risque d'heures supplémentaires, empiéter sur la vie familiale et exacerber les inégalités existantes entre les hommes et les femmes (les femmes effectuant par exemple davantage de travaux domestiques non rémunérés que les hommes lorsque les deux membres du couple travaillent depuis leur domicile)⁴¹. Par rapport aux modèles traditionnels de travail dans les locaux des employeurs, l'autonomie au niveau de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée peut parfois nécessiter une courbe d'apprentissage chez les travailleurs. Des pratiques organisationnelles selon lesquelles il est attendu des travailleurs qu'ils rapportent du travail à leur domicile et soient disponibles en dehors des heures normales de travail peuvent également nuire à cette autonomie. Toutes les formules de télétravail sont concernées par ces problématiques.

Il est aussi dans l'intérêt des entreprises de **garantir la continuité de leurs activités**, la sécurité juridique ainsi que la simplicité, et de réduire le plus possible la charge administrative et déclarative. Les contraintes opérationnelles et la nécessité d'organiser efficacement le travail, y compris le besoin d'interactions en personne entre les collaborateurs et/ou avec les clients ou les fournisseurs, peuvent également limiter les possibilités de télétravail ainsi que le potentiel qu'il recèle en matière d'autonomie.

L'autonomie peut donc également donner lieu à un état d'hyperconnectivité (culture de la connexion permanente) ou au phénomène également baptisé «**paradoxe de l'autonomie**». Une étude portant sur l'utilisation des services de messagerie électronique sur les appareils mobiles par les professionnels de la connaissance a montré que ces outils, tout en offrant flexibilité et contrôle, avaient également contribué à normaliser la connectivité et l'accessibilité constantes, ce qui, à son tour, a amplifié les attentes collectives en matière de disponibilité et a entraîné un renforcement de l'investissement collectif des travailleurs⁴². En conséquence, même si les appareils mobiles des travailleurs améliorent leur capacité à travailler à distance et à tout moment, ces appareils sont aussi un obstacle à leur déconnexion.

En outre, **la culture du travail, l'organisation du travail et les conditions économiques** jouent un rôle majeur dans le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les conditions économiques, la précarité de l'emploi, la culture du travail et l'éthique sont autant de facteurs qui influencent la disponibilité des travailleurs⁴³. Une culture du travail prônant la connexion permanente peut être particulièrement préjudiciable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier chez les travailleurs qui doivent concilier d'autres obligations, tels que les parents et les autres aidants.

Le télétravail peut également influencer d'autres aspects propres à l'emploi et aux conditions de travail tels que l'accès à la formation et aux équipements. Si les formations à distance permettent d'accroître le taux de participation et de toucher davantage de travailleurs, l'on constate également que la pratique du télétravail de manière intense freine l'accès aux possibilités de formation professionnelle, bien que les recherches à ce sujet soient particulièrement limitées. L'enquête européenne sur les conditions de travail réalisée par

⁴⁰ Étude disponible [en ligne](#).

⁴¹ Commission européenne. *Étude exploratoire sur le télétravail et le droit à la déconnexion*. Disponible [en ligne](#).

⁴² Mazmanian, M., Orliowski, W., et Yates, J. (2016). *The autonomy paradox: the implications of mobile email devices for knowledge professionals* [Le paradoxe de l'autonomie: les implications des appareils mobiles de messagerie électronique pour les professionnels de la connaissance]. *Organisation Science*, 24(5), p. 1337-1357.

⁴³ Étude disponible [en ligne](#).

Eurofound en 2015⁴⁴ a révélé que les télétravailleurs suivaient davantage de formations formelles que les travailleurs exerçant en permanence leurs fonctions dans les locaux de leur employeur. Toutefois, les télétravailleurs réguliers sont moins susceptibles de se voir proposer des formations que les télétravailleurs occasionnels. Qu'ils aient recours au télétravail ou non, les employés hautement qualifiés ont davantage accès aux possibilités de formation professionnelle que le personnel de bureau. Ces disparités peuvent nuire au télétravail, qui nécessite d'acquérir de nouvelles compétences pour pouvoir faire preuve d'une plus grande autonomie, utiliser les technologies et les applications numériques et diriger des équipes de plus en plus dispersées. Par ailleurs, des formations spécifiques sur les avantages du télétravail, sur la gestion des risques qu'il comporte et sur l'optimisation de ses résultats peuvent également être bénéfiques aux télétravailleurs et aux cadres.

Les coûts du télétravail et les équipements nécessaires sont aussi des facteurs majeurs qui ont une incidence sur l'emploi et les conditions de travail. Les employeurs doivent fournir aux télétravailleurs du matériel informatique et des fournitures de bureau ainsi qu'une compensation pour les éventuels coûts supplémentaires, tels que les frais de consommation d'énergie, qu'ils sont susceptibles d'engager en travaillant depuis leur domicile. Les enquêtes menées à l'occasion de l'étude exploratoire de la Commission montrent que, **pour une grande partie des travailleurs (62 %) et des employeurs (46 %), la compensation des coûts est l'un des principaux points à améliorer**. D'après l'enquête menée auprès des travailleurs dans le cadre de cette étude, 12 % des personnes interrogées qui ne pratiquent pas le télétravail ont invoqué les mauvaises conditions à leur domicile comme raison de cette absence de pratique.

4.2. Sécurité et santé au travail

Malgré les éventuelles possibilités examinées à la section 3, la question de la sécurité et de la santé au travail constitue l'un des principaux sujets de préoccupation en ce qui concerne le télétravail et le droit à la déconnexion. Le télétravail comporte également certains risques pour la santé physique et psychosociale, comme le montrent les recherches d'Eurofound et de l'EU-OSHA⁴⁵.

Les *risques psychosociaux* découlent de la manière dont le travail est conçu, organisé et géré, ainsi que du contexte économique et social du travail et du travailleur. Ces facteurs peuvent causer une augmentation des niveaux de stress, qui peut entraîner à son tour des troubles mentaux et physiques. Les principaux facteurs susceptibles d'accroître ou de réduire le stress des travailleurs sont les suivants:

- la nature du travail;
- l'autonomie au travail;
- l'intensité du travail;
- le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- l'environnement social;
- la sécurité de l'emploi.

Des risques psychosociaux, tels que des degrés plus élevés d'anxiété et d'isolement, apparaissent dans le contexte de la possibilité de travailler de manière flexible et à distance à l'aide d'outils numériques. D'après les résultats de l'EWCS de 2021, **les télétravailleurs à**

⁴⁴ Disponible [en ligne](#).

⁴⁵ EU-OSHA (2021). *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications* [Télétravail et risques pour la santé dans le contexte de la pandémie de COVID-19: données recueillies sur le terrain et implications stratégiques]. Disponible [en ligne](#); Eurofound (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* [Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: le travail flexible à l'ère du numérique]. Disponible [en ligne](#).

temps plein déclarent des niveaux d'anxiété plus élevés (36 %) que ceux qui ne travaillent à distance que partiellement (33 %) ou occasionnellement (31 %).

Des recherches empiriques⁴⁶ montrent que les principaux facteurs à l'origine du stress et d'atteinte à la santé et au bien-être en situation de télétravail sont les conditions économiques qui entraînent une intensification du travail (y compris un allongement du temps de disponibilité) et mènent à l'isolement. Ces facteurs concordent avec ceux qui ont été examinés en ce qui concerne le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les recherches s'intéressent également de plus en plus aux risques émergents liés à l'excès de communication non verbale et à la surcharge d'informations en situation de travail numérique. En outre, les travailleurs, et, parmi eux, les cadres, sont contraints de s'adapter à de nouvelles pratiques organisationnelles qui impliquent une plus grande autonomie, davantage de processus de travail sans coordination en temps réel et moins d'interactions en face à face. Lors de l'enquête menée auprès des employeurs dans le cadre de l'étude exploratoire réalisée par la Commission en 2022, 24 % des employeurs interrogés ont fait état de difficultés à entretenir leur culture d'entreprise et à conserver l'adhésion des travailleurs.

De plus, le sentiment d'isolement peut résulter d'un **accès limité du travailleur à des communications et à des échanges d'informations formels et informels sur le lieu de travail** ainsi que d'un soutien social et émotionnel moindre de la part des superviseurs et des collègues. À cet égard, des recherches⁴⁷ montrent que l'isolement et la réduction des échanges avec les collaborateurs et les superviseurs peuvent accroître la perception d'une surcharge de travail, susciter un sentiment d'insécurité quant à son rôle au sein d'une organisation et causer du

stress lié au travail. La manière dont les entreprises traitent la question de la communication et des échanges d'informations dans le cadre du télétravail joue également un rôle. Les formules de travail hybrides, qui sont devenues la forme prédominante de télétravail après la pandémie, peuvent également entraîner une réduction des interactions sociales au travail, car les travailleurs ne sont pas présents au bureau en même temps. Cela peut contribuer à un sentiment d'isolement par rapport aux autres collègues travaillant depuis leur domicile ou dans les locaux de l'employeur⁴⁸.

Les **risques pour la santé physique** induits par le télétravail ont fait l'objet de moins d'attention que les risques psychosociaux. Malgré des données mitigées concernant l'incidence du télétravail sur la santé physique, les recherches indiquent que **les risques ergonomiques sont plus élevés pour les télétravailleurs** que pour les travailleurs occupant des postes similaires, mais travaillant sur le site de l'entreprise. Premièrement, le travail à domicile complique l'évaluation des risques ou l'application des règles en matière de santé et de sécurité, que ce soit par l'entreprise ou par les représentants des travailleurs⁴⁹. Deuxièmement, le télétravail implique souvent des heures de travail plus longues et une utilisation continue de matériel

⁴⁶ EU-OSHA (2021). Étude disponible [en ligne](#).

⁴⁷ Weinert, C., Maier, C., et Laumer, S. (2015). «Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress» [Pourquoi les télétravailleurs sont-ils stressés? Analyse empirique des causes du stress lié au télétravail]. In Thomas, O., et Teuteberg, F. (éds): Proceedings der 12. Internationalen Tagung Wirtschaftsinformatik (WI 2015), Osnabrück, S. p. 1407-1421.

⁴⁸ Étude disponible [en ligne](#).

⁴⁹ EU-OSHA (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe* [Réglementer le télétravail dans l'Europe post-COVID-19]. Disponible [en ligne](#); Eurofound (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations* [L'essor du télétravail: incidence sur les conditions de travail et la réglementation]. Disponible [en ligne](#).

informatique⁵⁰. Pendant la pandémie, de nombreux télétravailleurs ont indiqué que leur espace de travail et leurs équipements à domicile n'étaient pas adaptés. Toutefois, les résultats de cette enquête peuvent avoir été en partie influencés par les effets spécifiques de la pandémie, tels que l'adoption urgente du télétravail et des règles de confinement, qui ont entraîné une surpopulation à domicile et des difficultés à se procurer du matériel de bureau.⁵¹ L'éventuel caractère inadapté de certains espaces de télétravail à domicile peut être une source de préoccupation lors de la mise en œuvre de la législation en matière de sécurité et de santé au travail (par exemple, en ce qui concerne la détermination de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail).

Selon certaines recherches, **parmi les problèmes de santé physique induits par le télétravail, les plus courants sont les troubles musculo-squelettiques, les maux de tête et la fatigue oculaire.** D'après

l'enquête menée par Eurofound en 2022 auprès des entreprises⁵², les maux de tête suivis des maux de dos et d'un état de fatigue général figuraient parmi les principaux problèmes de santé décrits par les travailleurs à distance interrogés.

4.3. Performance et surveillance des travailleurs

Bien que des études et des entretiens récents menés auprès d'employeurs montrent qu'il existe une corrélation positive entre télétravail et performance, des recherches antérieures ont quant à elles mis en évidence la difficulté d'établir un lien de causalité entre ces deux éléments. Par exemple, les études empiriques utilisent comme indicateurs de la performance des aspects tels que l'autonomie perçue, la qualité des relations avec les superviseurs ou la satisfaction au travail, alors que ces facteurs ne sont peut-être pas tout à fait adéquats. En outre, des risques tels que l'intensification du travail et les heures supplémentaires peuvent également avoir une incidence sur la performance. Les travailleurs qui travaillent depuis leur domicile sont susceptibles de consacrer plus d'heures au travail, soit parce qu'ils disposent de plus de temps que les travailleurs présents au bureau (puisque'ils ne se déplacent pas pour se rendre au travail), soit parce qu'ils se sentent obligés de travailler davantage en contrepartie de la flexibilité accordée par l'entreprise⁵³.

D'après les recherches, le télétravail peut être préjudiciable à la performance individuelle et à celle des équipes lorsqu'il entraîne une réduction des interactions en face à face avec les collaborateurs et les superviseurs ainsi qu'une diminution de la fréquence à laquelle les travailleurs reçoivent des commentaires quant à la qualité de leur travail⁵⁴. Cette incidence peut

⁵⁰ Telework [Télétravail] - OSHwiki | Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (europa.eu).

[Disponible en ligne.](#)

⁵¹ Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., et Klarsfeld, A. (2020). *Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France* [Adaptation au télétravail induit par l'épidémie: données empiriques recueillies auprès des télétravailleurs en France]. *European Journal of Information Systems*, p. 1-20, p. 69-88; COVID-HAB (2020). *Confinamiento, Vivienda y Habitabilidad* [Confinement, logement et habitabilité]. Disponible [en ligne](#); Davis, K.G., Kotowski, S.E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., et Syck, M. (2020). *The home office: ergonomic lessons from the new normal* [Le bureau à domicile: leçons ergonomiques tirées de la nouvelle normalité]. *Ergonomics in Design*, 28(4), p. 4-10.

⁵² Disponible [en ligne](#).

⁵³ Kelliher, C., et Anderson, D. (2010). *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work* [Faire plus avec moins? Les méthodes de travail flexibles et l'intensification du travail]. *Human Relations*, 63(1), p. 83-106. Disponible [en ligne](#).

⁵⁴ Golden, T.D., et Gajendran, R.S. (2019). *Unpacking the role of a telecommuters' job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support* [Comprendre le rôle que joue

être plus marquée pour les emplois présentant des niveaux plus élevés d'interdépendance des tâches et pour lesquels des interactions sociales hors ligne plus fréquentes sont utiles.

Les technologies numériques et les logiciels destinés à un usage professionnel, qui se sont répandus encore davantage dans le cadre du télétravail (les applications de messagerie d'équipe et de gestion de projets ou les programmes de communication interpersonnelle, par exemple), constituent des **outils permettant aux employeurs de surveiller à distance les travailleurs**. Ces outils diffèrent sensiblement des pratiques de surveillance traditionnelles sur lesquelles repose la législation du travail actuellement en vigueur⁵⁵. De premières données recueillies en Espagne et en Allemagne montrent que la surveillance numérique est déjà bien présente dans l'UE. Des données anecdotiques révèlent l'émergence de risques associés à l'augmentation des capacités de surveillance rendue possible par l'essor du télétravail, notamment: i) l'observation des attitudes (telles que les expressions faciales liées à certaines émotions); ii) la surveillance des déplacements et de l'emplacement des véhicules ou des appareils; iii) l'observation de la manière dont le travail est exécuté et du volume de travail accompli (y compris le comportement et la production); et iv) l'évaluation des relations et de la réputation (notations par les clients et les pairs ou surveillance sur les réseaux sociaux, par exemple).

Les technologies de surveillance numériques peuvent présenter des risques **pour le droit des travailleurs à la vie privée et à la protection des données à caractère personnel les concernant, ainsi que pour leurs conditions de travail et leur bien-être général**. Une étude de 2022⁵⁶ a montré que la seule présence de systèmes de surveillance numériques dans un contexte professionnel pouvait être associée à des niveaux de stress accrus, indépendamment des caractéristiques spécifiques de ces systèmes. En particulier, elle met en évidence un lien étroit entre la perception d'intrusion dans la vie privée et les comportements négatifs ou contre-productifs. Cette étude révèle néanmoins une **incidence positive de la transparence dans l'atténuation des effets néfastes de la surveillance numérique**: les travailleurs peuvent avoir une vision plus favorable des systèmes de surveillance lorsque leur entreprise leur communique clairement les raisons de la collecte d'informations à caractère personnel et qu'ils exercent un certain contrôle sur ces informations.

4.4. Égalité de traitement et non-discrimination

Dans le contexte du télétravail, l'égalité de traitement et la non-discrimination supposent l'élimination des **inégalités entre les télétravailleurs et les travailleurs présents dans les locaux des employeurs**, au même titre que celles qui sont fondées, par exemple, sur le genre, l'origine raciale ou ethnique, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Cela implique également de lutter contre les inégalités en matière d'accès au télétravail et à d'autres formules

l'emploi d'un télétravailleur au niveau de sa performance: examen de la complexité de l'emploi, de la résolution des problèmes, de l'interdépendance et du soutien social]. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), p. 55-69; Gibbs, M., Mengel, F., et Siemroth, C. (2021). *Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data on IT professionals* [Travail à domicile et productivité: analyse des données relatives au personnel et des données analytiques sur les professionnels des technologies de l'information]. Becker Friedman Institute for Economics Working Paper (2021-56), University of Chicago; van der Lippe, T., et Lippényi, Z. (2019). *Co-workers working from home and individual and team performance* [Collaborateurs travaillant à domicile et performances individuelles et en équipe]. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), p. 60-79.

⁵⁵ Ball, K. (2021), *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace. Literature review and policy recommendations* [Suivi et surveillance électroniques sur le lieu de travail. Analyse bibliographique et recommandations stratégiques]. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁵⁶ Ravid, D.M., White, J.C., Tomczak, D.L., Miles, A.F., et Behrend, T.S., (2022). «A meta-analysis of the effects of electronic performance monitoring on work outcomes» [Méta-analyse des effets de la surveillance électronique de la performance sur les résultats du travail]. *Personnel Psychology*. Cette étude s'appuie sur une méta-analyse couvrant plus de 23 000 travailleurs issus de 94 échantillons indépendants. Disponible [en ligne](#).

souples de travail entre les travailleurs exerçant des professions comparables et/ou travaillant dans des secteurs identiques ou similaires.

Une part importante des employeurs et des travailleurs interrogés dans le cadre de l'étude exploratoire sur le télétravail et le droit à la déconnexion réalisée par la Commission a exprimé des inquiétudes face aux discriminations qui pourraient résulter du télétravail. **La protection des télétravailleurs contre les traitements discriminatoires est également considérée comme l'un des trois principaux aspects à améliorer à l'avenir** par 25 % des employeurs et 29 % des travailleurs ayant répondu à l'enquête. Une discrimination, par exemple, entre les télétravailleurs et les travailleurs présents dans les locaux des employeurs, peut survenir en ce qui concerne l'inclusion, le caractère adéquat des conditions et des équipements de travail, ou l'accès à l'information et aux formations. Elle peut également être liée à des aspects en rapport avec à l'égalité entre les hommes et les femmes, comme expliqué ci-dessous.

Près d'un quart des organisations ayant recours au télétravail interrogées dans le cadre de cette étude s'appuient exclusivement sur des **accords informels entre les superviseurs et les travailleurs** (23 % selon l'enquête menée auprès des employeurs). De même, quelque 20 % des organisations s'appuient uniquement sur des accords informels pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion. Ces accords informels peuvent apporter beaucoup de souplesse, mais peuvent aussi être une source potentielle d'inégalité de traitement et de partialité par rapport aux accords formels conclus au niveau de l'entreprise (c'est-à-dire les politiques d'entreprise et les accords signés avec les représentants des travailleurs).

En outre, environ un tiers des personnes interrogées pratiquant le télétravail ont été invitées à le faire par leur employeur. **L'aspect volontaire du télétravail peut donc parfois être en cause** et être éventuellement à l'origine d'une discrimination entre les travailleurs qui peuvent obtenir l'autorisation de pratiquer le télétravail et les autres. Une discrimination peut également exister entre les travailleurs occupant des postes dans lesquels la plupart des tâches sont compatibles avec le télétravail et ceux qui exercent des professions non compatibles, créant ainsi une fracture dans l'accès au télétravail.

Le sexe est un autre facteur majeur intervenant dans l'égalité de traitement face au télétravail. Les avantages qui peuvent résulter du télétravail au niveau de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont plus importants pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour autant que ceux-ci aient la possibilité de recourir au télétravail. Dans la mesure où ces responsabilités continuent de peser de manière disproportionnée sur les femmes, **le télétravail peut améliorer l'accès des femmes à l'emploi et, dans certains cas, leurs possibilités de carrière**, en particulier lorsqu'il est conjugué à d'autres politiques, en matière de garde des enfants par exemple⁵⁷. En revanche, s'il est mis en œuvre sans autres politiques, le télétravail risque d'exacerber les inégalités existantes entre les hommes et les femmes au niveau de la répartition des responsabilités familiales et des tâches domestiques.

Des données indiquent également que les femmes qui pratiquent le télétravail éprouvent davantage de stress lié à la gestion de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, en raison des tâches ménagères qu'elles doivent accomplir et des interruptions que ces tâches

⁵⁷ OCDE (2023). *Teleworking through the gender looking glass* [Le télétravail à travers le prisme de l'égalité entre les hommes et les femmes]. Disponible [en ligne](#).

engendrent⁵⁸. Par exemple, les données de l'EWCS de 2021 révèlent une nette fracture entre les hommes et les femmes dans l'exécution des tâches ménagères: il apparaît que 74 % des femmes à l'échelle de l'UE cuisinent ou effectuent des tâches domestiques chaque jour, contre 42 % des hommes. Dans ces circonstances, si certaines parties prenantes insistent sur la nécessité de maintenir la flexibilité, d'autres soulignent que les politiques ne devraient pas exacerber les inégalités entre les hommes et les femmes. En outre, les préjugés concernant les rôles dévolus aux hommes et aux femmes dans nos sociétés impliquent non seulement que les mères de famille sont moins susceptibles d'accéder à des formules souples de travail, mais aussi qu'elles sont plus susceptibles de voir leur carrière pénalisée lorsqu'elles ont recours au travail flexible. En effet, les cadres et les collaborateurs pourront partir du principe que les femmes accorderont la priorité aux tâches ménagères et à la garde de leurs enfants lorsqu'elles travaillent depuis leur domicile, tandis que les pères de famille, perçus comme étant ceux qui assument la charge du ménage, accorderont la priorité au travail⁵⁹.

La **culture du travail qui prédomine dans une entreprise** est un facteur essentiel au moment d'expliquer les différences dans la manière dont le télétravail et les formules souples de travail sont mis en œuvre et les conséquences qui en découlent sur le temps de travail, le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans certaines entreprises, dans lesquelles les formules souples de travail ne sont pas véritablement perçues comme une composante d'une culture du travail plus flexible répondant aux besoins des travailleurs en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le télétravail peut en réalité être stigmatisé, donner lieu à des discriminations et remporter un faible taux d'adhésion, en particulier chez les femmes⁶⁰.

4.5. Mobilité géographique et télétravail transfrontalier

L'essor du télétravail pendant la crise liée à la pandémie de COVID-19 a également entraîné une augmentation de la part du recours au télétravail transfrontalier. On entend par «télétravail transfrontalier» le fait pour un travailleur de recourir aux TIC pour effectuer son travail alors qu'il réside dans un État membre autre que celui de son employeur.

Le télétravail transfrontalier peut recouvrir différentes situations et revêtir différentes formes. Il peut être occasionnel (le travailleur y ayant recours, par exemple, en raison de responsabilités familiales temporaires), l'objectif étant de planifier au mieux ses vacances ou de pouvoir travailler depuis une résidence secondaire pendant une période limitée.

En outre, le télétravail transfrontalier peut s'appliquer aux situations dans lesquelles un travailleur résidant dans un pays autre que celui dans lequel son employeur est établi alterne régulièrement travail au bureau et travail à domicile dans son pays de résidence. Enfin, il concerne aussi les personnes qui travaillent depuis plusieurs endroits telles que les «nomades numériques», qui souvent sont

⁵⁸ EIGE (2022). *The COVID-19 pandemic reinforced gender inequalities as women took on more of the intensified informal care and housework demands* [La pandémie de COVID-19 a exacerbé les inégalités entre les hommes et les femmes, les exigences en matière de soins informels et de travaux ménagers s'étant accrues et ces tâches ayant été assumées principalement par les femmes]. Disponible [en ligne](#).

⁵⁹ Chung, H. (2022). *The Flexibility Paradox. Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation* [Le paradoxe de la flexibilité. Pourquoi le travail flexible débouche sur l'(auto)exploitation], Bristol University Press. Disponible [en ligne](#).

⁶⁰ Williams, J., Blair-Loy, M., et Berdahl, J.L. (2013). *Cultural schemas, social class, and the flexibility*

stigma [Schémas culturels, classe sociale et stigmatisation de la flexibilité]. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209-234. Disponible [en ligne](#).

des travailleurs indépendants, compte tenu de la nature de plus en plus numérique du marché du travail.

À l'heure actuelle, il n'existe pas de statut juridique particulier pour les travailleurs qui travaillent à distance depuis un autre État membre. En ce qui concerne la sécurité sociale, les règles en vigueur applicables aux travailleurs exerçant des activités dans deux États membres ou plus s'appliquent également aux télétravailleurs. Ainsi, le statut juridique des télétravailleurs transfrontaliers dépend du nombre de jours passés dans un pays et de la nature spécifique de leurs formules de travail. Ces facteurs peuvent être problématiques pour les travailleurs et les employeurs. Les administrations publiques des États membres peuvent par ailleurs éprouver des difficultés au moment de déterminer les droits et obligations des employeurs et des travailleurs en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de droit du travail⁶¹. Enfin, le télétravail transfrontalier pose plusieurs difficultés d'ordre organisationnel, notamment en matière d'assurance et en ce qui concerne les éventuelles responsabilités en matière de santé et de sécurité.

5. LEGISLATION ET INSTRUMENTS DE L'UNION EN VIGUEUR

Aucune législation au niveau de l'UE ne régit spécifiquement le télétravail ou le droit à la déconnexion. Toutefois, le cadre juridique et politique actuel de l'UE couvre divers aspects qui sont pertinents pour ces deux questions; notamment, le temps de travail et les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la sécurité et la santé au travail, le respect de la vie privée et l'égalité de traitement.

Temps de travail et conditions de travail

L'article 31 de la **charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** consacre le droit à des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et la dignité du travailleur, ainsi que le droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Les principes 5, 7 et 9 du **socle européen des droits sociaux** promeuvent le droit à un traitement équitable et égal en ce qui concerne les conditions de travail, le droit d'être informé des conditions d'emploi et le droit à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le **programme d'action pour la décennie numérique** fournit un cadre de facteurs favorisant le télétravail, y compris des actions et des cibles en matière de compétences numériques, d'infrastructures numériques et de connectivité, ainsi que de numérisation des entreprises et des services publics. La **déclaration européenne sur les droits et principes numériques** renforce les droits existants et souligne l'engagement des signataires en faveur, entre autres, de la connectivité, de l'éducation, de la formation et des compétences numériques, ainsi que de conditions de travail justes et équitables, y compris la capacité à se déconnecter et des garanties pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

⁶¹ Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1) contient des règles applicables aux travailleurs qui exercent leur activité professionnelle dans un État membre autre que celui de leur employeur et/ou dans plus d'un État membre. Il n'existe pas, à l'échelle de l'UE, de règles régissant la fiscalité des travailleurs qui travaillent dans plusieurs pays, à l'exception d'un réseau de conventions permettant d'éviter la double imposition conclues bilatéralement entre les États membres.

La **directive sur le temps de travail** (directive 2003/88/CE) s'applique à tous les travailleurs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé⁶². Elle fixe des exigences minimales en matière d'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne les périodes de repos journalier et hebdomadaire, les congés payés annuels, le temps de travail hebdomadaire et le travail de nuit. Pour les travailleurs dont le temps de travail n'est pas mesuré ou prédéterminé, les États membres peuvent déroger à tous les droits précédemment mentionnés, à l'exception des congés payés annuels. Dans son abondante jurisprudence interprétant cette directive⁶³, la Cour de justice de l'Union européenne a donné des indications spécifiques concernant la qualification des périodes durant lesquelles les travailleurs doivent rester disponibles pour reprendre leur travail si nécessaire, telles que les temps de garde et de permanence. Le temps de garde doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail si le travailleur est tenu d'être présent sur le lieu de travail qui n'est pas son lieu de résidence. Le temps de permanence, pendant lequel les travailleurs doivent être joignables à tout moment sans pour autant être obligés de rester à un endroit déterminé par l'employeur, est qualifié dans sa totalité de temps de travail lorsque les contraintes imposées par l'employeur ont un impact objectif et très significatif sur la faculté, pour le travailleur, de gérer librement le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités et, dès lors, sur ses possibilités de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux. En revanche, lorsque ces contraintes ne nuisent pas à la faculté du travailleur de se consacrer à ses propres intérêts, seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme du temps de travail⁶⁴. Par conséquent, un droit à la déconnexion, dans le cadre duquel le travailleur dispose du droit de ne pas exercer d'activités professionnelles et de ne pas communiquer pour son travail en dehors de son horaire de travail, devrait être soigneusement examiné au regard des notions de «permanence» et de «garde».

La directive (UE) 2019/1152 relative à des **conditions de travail transparentes et prévisibles**⁶⁵ prévoit que les travailleurs reçoivent de leur employeur des informations essentielles par écrit sur leurs conditions de travail et établit des droits matériels renforçant la prévisibilité et la stabilité de la relation de travail, notamment pour les personnes travaillant dans des environnements de travail flexible. Certaines de ses dispositions sont particulièrement pertinentes pour le télétravail et le droit à la déconnexion, notamment l'article 4, paragraphe 2, point b), en vertu duquel l'employeur doit informer le travailleur de son lieu de travail ou, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, du principe selon lequel le travailleur est libre de déterminer son lieu de travail. En outre, l'article 4, paragraphe 2, point l), dispose que l'employeur doit informer le salarié de la durée de la journée ou semaine de travail normale, ainsi que de toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération. De plus, en ce qui concerne l'accès à la formation, l'article 13 de la directive reconnaît que, lorsqu'un employeur est tenu de fournir une formation aux travailleurs, cette formation sera fournie gratuitement, sera considérée comme du temps de travail et sera organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.

Par ailleurs, l'article 6 de cette directive fixe également des règles relatives à la communication d'informations par l'employeur sur toute modification de la relation de travail, y compris les

⁶² Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9). Des dérogations s'appliquent aux fonctions et aux activités spécifiques visées aux articles 17 à 21 de cette directive.

⁶³ Voir également la communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO C 165 du 24.5.2017, p. 1). Disponible [en ligne](#).

⁶⁴ Arrêts dans les affaires C-344/19, *D.J./Radiotelevizija Slovenija*, et C-580/19, *R.J./Stadt Offenbach am Main*.

⁶⁵ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).

informations relatives à la durée des heures de travail, aux heures supplémentaires et au lieu de travail.

Sécurité et santé au travail et accès à la protection sociale

La **directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail** (directive 89/391/CEE) établit les principes généraux relatifs à la protection des travailleurs des secteurs public et privé⁶⁶ contre les risques professionnels et à la prévention de ces risques. Elle impose aux employeurs l'obligation de prendre des mesures pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail et d'adapter ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances (article 6, paragraphe 1) et de l'état d'évolution de la technique (article 6, paragraphe 2). Dans ce contexte, la formation est considérée comme faisant partie intégrante des mesures de sécurité et de santé sur le lieu de travail. Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur reçoive une formation suffisante et adaptée aux caractéristiques de l'emploi. En outre, l'article 6, paragraphe 5, de la directive dispose que les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs. La directive prévoit également que l'employeur doit consulter les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne la planification et l'introduction de nouvelles technologies liées aux équipements, aux conditions de travail et à l'environnement de travail [article 6, paragraphe 3, point c)]. Ces dispositions sont particulièrement pertinentes pour le télétravail, dans le cadre duquel les outils TIC sont utilisés de façon intensive et peuvent avoir une incidence considérable sur la santé des travailleurs. Dans le même temps, lorsque les télétravailleurs travaillent depuis leur domicile, les employeurs peuvent rencontrer des difficultés pratiques pour satisfaire à leurs obligations concernant le droit au respect de la vie privée et de la vie personnelle ou familiale.

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** impose aux employeurs de faire une analyse des postes de travail afin d'évaluer les conditions de sécurité et de santé qu'ils présentent pour leurs travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de charge mentale. Malgré la pertinence potentielle de ces dispositions pour le télétravail, la mesure dans laquelle les outils TIC modernes, y compris les tablettes et les téléphones mobiles, relèvent du champ d'application de cette directive n'est pas claire. En effet, dans la définition des équipements à écran de visualisation, la directive mentionne les écrans d'ordinateur et les claviers ainsi qu'une liste limitée d'autres appareils. Toutefois, d'autres types d'équipements à écran de visualisation actuellement utilisés, tels que les ordinateurs portables, les écrans de télévision, les tablettes, les téléphones intelligents, les appareils portables et les écrans de projection, ne sont pas mentionnés dans la directive.

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** réglemente des aspects tels que l'installation électrique, les issues de secours, la détection des incendies et l'aération. Toutefois, comme dans le cas de la directive 90/270/CEE susmentionnée, l'applicabilité de cette directive au télétravail n'est pas claire, car la définition du lieu de travail qui y figure semble exclure le télétravail.

⁶⁶ 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 (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1). Des dérogations pour certaines activités spécifiques s'appliquent en vertu de l'article 2, paragraphe 1.

Compte tenu de cette situation, le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, publié en juin 2021, a appelé à moderniser le cadre législatif en matière de sécurité et de santé au travail dans le contexte de la numérisation, notamment en révisant les directives 90/270/CEE et 89/654/CEE.

Enfin, dans sa **recommandation du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale**, le Conseil encourage les États membres à veiller à ce que les travailleurs, tant salariés que non salariés, aient accès à une protection sociale effective et adéquate. Cette recommandation vise également à accroître la transparence des régimes de sécurité sociale et des droits en la matière.

Protection des données et de la vie privée

Le **règlement général sur la protection des données (RGPD)**⁶⁷ met en place un cadre général pour la protection des données à caractère personnel des personnes physiques, y compris dans le domaine de l'emploi. Il est particulièrement pertinent pour le télétravail, étant donné que ce dernier implique l'utilisation de divers outils TIC ainsi que l'utilisation et l'échange constants de données. Le traitement de données à caractère personnel est licite dans certaines circonstances, notamment lorsqu'il est fondé sur le consentement éclairé et donné librement par la personne concernée, lorsqu'il est nécessaire au respect d'une obligation légale, ou à des fins d'intérêts légitimes, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, ou lorsqu'il est nécessaire à l'exécution d'un contrat (article 6). Le traitement des données doit également respecter certains principes tels que «minimisation des données», «limitation des finalités» et «intégrité et confidentialité» des données à caractère personnel (article 5). Ces principes sont particulièrement importants pour le télétravail, dans le cadre duquel l'utilisation plus intensive des outils TIC pourrait accroître le risque d'éventuelles violations et de traitement non autorisé des données. Il peut en résulter des questions supplémentaires en matière de responsabilité, en particulier lorsque les violations de données dans le cadre du télétravail compromettent des données dont l'employeur est responsable en tant que responsable du traitement et/ou lorsque les violations de données surviennent pendant que le télétravailleur utilise son propre équipement TIC.

Le RGPD prévoit également que les personnes concernées doivent être informées de tout traitement de données à caractère personnel les concernant et des finalités du traitement d'une façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible (articles 12 à 14). Cette obligation est censée s'appliquer également lorsque l'employeur surveille les activités des télétravailleurs. Le règlement interdit par ailleurs le traitement des données à caractère personnel sensibles, telles que les données biométriques, qui sont utilisées aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, sauf si l'une des exceptions prévues s'applique (article 9). Le RGPD impose également aux employeurs, en tant que responsables du traitement des données à caractère personnel, l'obligation de mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles afin de garantir un niveau de sécurité des données à caractère personnel des travailleurs adapté au risque (article 32). Il les oblige aussi à réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données dans certaines conditions (article 35). Enfin, le RGPD prévoit des droits pour les personnes concernées, dont un droit d'accès, un droit de rectification,

⁶⁷ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

un droit à l'effacement, un droit à la portabilité des données, ainsi que le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé (articles 15 à 22).

Égalité de traitement et non-discrimination

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** facilite la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale en établissant des droits individuels à un congé pour les parents et les aidants. Elle prévoit également le droit de demander des formules souples de travail, y compris des formules de travail à distance. Les employeurs sont tenus de répondre à ces demandes dans un délai raisonnable et de motiver leur refus.

La **directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** met en place un cadre général de lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de travail fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'obligation pour les employeurs de prévoir des «aménagements raisonnables» pour les travailleurs handicapés afin de faciliter leur participation égale à l'emploi (article 5) est particulièrement pertinente. Le télétravail et le droit à la déconnexion pourraient constituer de tels aménagements.

Le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs exerçant des formes d'emploi traditionnelles et les travailleurs atypiques est consacré par les trois **directives de l'UE concernant respectivement le travail à temps partiel,**

le travail à durée déterminée et le travail intérimaire⁶⁸. Ce même principe peut également être pertinent pour les télétravailleurs afin de garantir qu'ils ont les mêmes droits et obligations que ceux qui leur sont normalement applicables lorsqu'ils travaillent dans les locaux de leur employeur ou que ceux qui s'appliquent à des travailleurs comparables présents dans les locaux de l'employeur.

Mobilité transfrontière

Si la législation de l'UE garantit la libre circulation des travailleurs et régit certains aspects du travail transfrontalier, son application au télétravail peut néanmoins se révéler difficile, notamment en fonction de la nature, du lieu et du degré du télétravail.

Le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la **loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)** aide à déterminer la loi applicable en matière civile et commerciale, y compris dans les contrats individuels de travail. À défaut de choix explicite de la loi, le règlement prévoit que la loi applicable est celle de l'État membre dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail (article 8).

Le règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant **la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (refonte) (Bruxelles I)** détermine la compétence en matière de contrats individuels de travail.

Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la **coordination des systèmes de sécurité sociale** vise à protéger les droits en matière de sécurité sociale des travailleurs qui se déplacent à l'intérieur de l'Union en prévoyant qu'ils

⁶⁸ Directives 97/81/CE, 99/70/CE et 2008/104/CE.

«bénéficient des mêmes prestations et sont soumis[] aux mêmes obligations, en vertu de la législation de tout État membre, que les ressortissants de celui-ci» (article 4). L'article 13 est particulièrement pertinent pour le télétravail transfrontalier, car il prévoit que, lorsque les travailleurs travaillent dans deux États membres ou plus, ils sont soumis à la législation de leur État membre de résidence lorsqu'ils y exercent une «partie substantielle» de leur activité [article 13, paragraphe 1, point a)]. En vertu de l'article 14, paragraphe 8, du règlement d'application [règlement (CE) n° 987/2009⁶⁹], une «partie substantielle» s'entend comme au moins 25 % du temps de travail (et/ou de la rémunération) sur une période de 12 mois.

En ce qui concerne l'interprétation des articles 12, 13 et 16 du règlement, qui sont pertinents pour le télétravail transfrontalier, la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale a adopté une **note d'orientation sur le télétravail**⁷⁰, applicable depuis le 1^{er} juillet 2023. Toutefois, cette note d'orientation n'a pas de valeur juridique contraignante.

Face à l'essor du télétravail transfrontalier, les États membres intéressés ont conclu l'**accord-cadre** sur l'application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier⁷¹. Cet accord-cadre est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et fait passer le seuil habituel de moins de 25 % de télétravail dans l'État membre de résidence à moins de 50 % du temps de travail total. Cela permet ainsi aux travailleurs de recourir davantage au télétravail dans leur État membre de résidence sans que cela n'influe sur leur affiliation à la sécurité sociale. Cet accord-cadre est actuellement applicable dans 20 pays signataires⁷².

6. CONTEXTES NATIONAUX

En l'absence de législation de l'UE concernant le droit à la déconnexion et le télétravail, plusieurs États membres ont adopté des mesures pour réglementer ces questions.

6.1. Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est actuellement réglementé dans **onze États membres**⁷³, mais sa portée et sa définition varient. En Belgique, en France, en Italie et au Luxembourg, il n'existe pas de **définition** précise du droit à la déconnexion. En Croatie (pour le télétravail dans le secteur public) et au Portugal, le droit à la déconnexion est défini comme l'obligation, pour l'employeur, de ne pas contacter les travailleurs en dehors des heures de travail ou pendant les périodes de repos. Dans les autres pays, le droit à la déconnexion est défini de manière large et fait généralement référence à un droit de ne pas utiliser d'outils technologiques destinés à des fins professionnelles. Toutefois, en Grèce et en Irlande, les définitions du droit à la déconnexion incluent également le droit de ne pas travailler.

⁶⁹ Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1).

⁷⁰ Disponible [en ligne](#).

⁷¹ Disponible [en ligne](#).

⁷² 17 États membres plus 3 pays de l'AELE: depuis le 1^{er} juillet 2023: Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Espagne, Finlande, France, Liechtenstein, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède, Suisse et Tchéquie; depuis le 1^{er} septembre 2023: Slovénie; et depuis le 1^{er} janvier 2024: Italie.

⁷³ Belgique, Chypre, Croatie, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Portugal et Slovaquie.

Dans six des onze États membres⁷⁴, le droit à la déconnexion ne s'applique qu'au télétravail et aux catégories de travail connexes qui impliquent l'utilisation d'outils TIC et/ou sont effectuées à distance⁷⁵, tandis qu'il est reconnu pour **tous les travailleurs** dans les cinq autres États membres⁷⁶. En Belgique, en Croatie, en France et en Grèce, il existe également une législation spécifique pour les travailleurs du secteur public. En outre, en Belgique (uniquement pour le secteur public), en Croatie, au Portugal et en Slovaquie, le droit à la déconnexion est subordonné à la notion d'urgence et de circonstances imprévues.

Une autre différence entre les États membres est la méthode de **mise en œuvre** du droit à la déconnexion. Dans la plupart des États membres⁷⁷ qui disposent d'une législation sur ce droit, la méthode de mise en œuvre la plus courante est la négociation collective au niveau du secteur ou de l'entreprise. Lorsque les représentants des employeurs et des travailleurs ne parviennent pas à un accord, le droit à la déconnexion peut prendre la forme d'une charte ou d'une politique d'entreprise, comme c'est le cas en Belgique et en France, ou est déterminé par l'employeur et communiqué aux travailleurs, comme c'est le cas à Chypre et en Grèce.

Des **mesures d'exécution**, y compris des sanctions, sont en place à Chypre, en Espagne, en France, en Grèce, au Luxembourg, au Portugal et en Slovaquie. Celles-ci peuvent aller de la création d'une division spéciale au sein de l'inspection du travail, comme c'est le cas en Grèce, à l'application d'amendes pouvant atteindre 25 000 EUR au Luxembourg.

6.2. Le télétravail⁷⁸

Le télétravail est réglementé dans tous les États membres au moyen d'actes législatifs⁷⁹ ou par des conventions collectives⁸⁰. Certains aspects du télétravail relèvent également du droit général du travail et de diverses autres législations concernant le temps de travail, la santé et la sécurité ainsi que la protection des données.

Parmi les **éléments revenant le plus souvent** dans la plupart des définitions légales nationales du télétravail figure le fait que ce dernier est considéré comme une «formule de travail» et non comme un «contrat de travail». Il implique l'utilisation des TIC et peut être pratiqué dans plusieurs autres lieux de travail outre les locaux de l'employeur. Par définition, la liste des emplois compatibles avec le télétravail s'en voit donc restreinte.

Le télétravail repose généralement sur un **accord entre l'employeur et le travailleur** et est mis en œuvre dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un accord écrit. En outre, dans certains

⁷⁴ Chypre, Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal et Slovaquie.

⁷⁵ Par exemple, en Italie, la législation en la matière s'applique au «travail agile», c'est-à-dire au travail non soumis à des contraintes de temps ou de travail précises, y compris au travail exercé en partie à l'extérieur sans emplacement fixe, tandis que le droit à la déconnexion au Luxembourg s'applique aux travailleurs qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

⁷⁶ Belgique, Croatie, Espagne, France et Irlande.

⁷⁷ Belgique, Chypre, Espagne, France, Grèce, Irlande et Luxembourg.

⁷⁸ Cette section est fondée sur les sources suivantes: Eurofound (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates* [Le télétravail dans l'UE: cadres réglementaires et évolutions récentes]. Disponible [en ligne](#); EU-OSHA (2023). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: recent developments* [Les évolutions récentes de la réglementation du télétravail dans l'Europe post-COVID-19]. Disponible [en ligne](#); Commission européenne. *Étude exploratoire sur le télétravail et le droit à la déconnexion*. Disponible [en ligne](#) (recherche menée en 2022).

⁷⁹ Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie.

⁸⁰ Danemark, Finlande et Suède.

États membres⁸¹, la législation indique clairement que le télétravail est sans effet sur le statut professionnel et ne le modifie pas, comme le prévoit également l'accord-cadre de 2002 relatif au télétravail. C'est pour cette raison que la législation nationale en matière de télétravail garantit également l'**égalité de traitement** entre les télétravailleurs et les travailleurs qui travaillent constamment dans les locaux de leur employeur.

Certains des éléments les plus souvent abordés par les législations nationales en matière de télétravail sont décrits ci-dessous.

- *Le droit de demander à pratiquer le télétravail — le principe du «volontariat»*

En vertu de l'accord-cadre de l'UE sur le télétravail de 2002, le télétravail s'effectue sur une base **volontaire** et «peut faire partie du descriptif initial du travailleur ou on peut s'y engager volontairement par la suite». En outre, la décision de passer au télétravail est **réversible**.

Dans la plupart des pays ayant légiféré à ce sujet, les travailleurs ont le droit de demander à pratiquer le télétravail conformément au principe du volontariat. Toutefois, l'application de ce principe varie d'un État membre à l'autre.

Par exemple, dans certains pays, une **demande** de télétravail doit souvent être formulée dans des cas

particuliers prédéfinis, par exemple pour des raisons de santé ou à des fins de soins en Croatie, en présence d'un risque avéré pour la santé du travailleur à Chypre et en Grèce ou après l'accomplissement d'une période déterminée de travail pour un employeur, comme c'est le cas en Irlande.

En outre, si les employeurs ne sont pas tenus d'accéder à la demande de télétravail, ils sont généralement tenus de justifier tout refus opposé à une telle demande. La législation nationale détermine également le délai dans lequel l'employeur doit répondre, qui peut aller de dix jours en Grèce à quatre semaines en Irlande.

Enfin, la **réversibilité** d'une demande de télétravail est reconnue dans de nombreux États membres, à savoir en Autriche, en Belgique, à Chypre, en Espagne, en Grèce, en Irlande, au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal et en Slovaquie.

- *L'aménagement et l'enregistrement du temps de travail*

Dans la plupart des pays, la législation prévoit que le cadre réglementaire général sur le **temps de travail** s'applique aux télétravailleurs. C'est également le cas dans les pays nordiques⁸², où il n'existe aucune définition légale du télétravail et où la législation générale en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de temps de travail s'applique.

Toutefois, dans certains États membres, la législation confère aux télétravailleurs la faculté d'exercer un certain **contrôle sur l'aménagement du temps de travail**⁸³. Par exemple, en Bulgarie et en Italie, les télétravailleurs jouissent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leurs périodes de pause et de repos et, en Roumanie, les travailleurs peuvent demander des horaires de travail individuels.

⁸¹ Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Grèce, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Portugal et Suède.

⁸² Finlande, Norvège et Suède.

⁸³ Croatie, Espagne, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Roumanie, Slovaquie et Tchéquie.

De plus, dans certains États membres, la législation établit clairement l'obligation pour les employeurs d'**enregistrer le temps de travail** de leurs travailleurs ainsi que la procédure à suivre à cet effet, y compris pour le télétravail. Par exemple, en Grèce, les employeurs doivent fournir et gérer un système électronique de mesure du temps de travail des télétravailleurs⁸⁴. La législation prévoit également la mesure du temps de travail à l'aide d'une carte numérique.

Enfin, certains États membres ont mis en place un droit à la déconnexion pour les travailleurs et/ou les télétravailleurs afin de protéger leur santé et l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée (les législations nationales sur le droit à la déconnexion ont été analysées à la section 6.1).

- *La sécurité et la santé au travail*

Les télétravailleurs sont couverts par le cadre juridique général relatif à la sécurité et à la santé au travail. Néanmoins, des règles spécifiques applicables au télétravail ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail ont été adoptées dans sept États membres⁸⁵. L'objet et le champ d'application de ces règles peuvent varier considérablement, mais, en général, elles couvrent des aspects tels que l'évaluation des risques, l'assurance en cas d'accident et la communication sur les risques pour la santé inhérents au télétravail, tels que les troubles musculo-squelettiques, la fatigue oculaire et les risques psychosociaux.

L'obligation générale de procéder à des évaluations des risques qui incombe aux employeurs peut être assez difficile à respecter dans le cas du télétravail, car elle risque d'empiéter sur le droit des télétravailleurs à la vie privée. Dès lors, dans de nombreux pays, les télétravailleurs doivent donner leur accord avant que l'employeur ne puisse pénétrer dans leurs locaux à des fins de surveillance ou d'inspection sanitaire⁸⁶.

- *Les équipements et la compensation des coûts du télétravail*

Dans la plupart des États membres, **les employeurs sont responsables** de la fourniture, de l'installation et de l'entretien des équipements nécessaires au télétravail et/ou sont tenus de couvrir les frais de télétravail engagés par les travailleurs. Les **frais** pris en charge sont généralement les dépenses liées aux équipements TIC et, dans certains cas, peuvent également inclure les coûts de communication et d'énergie. Par exemple, en Pologne, les employeurs sont tenus de rembourser les coûts de l'électricité et des télécommunications tels que ceux engagés pour l'internet.

Les règles en matière de **compensation** peuvent être détaillées dans la législation ou dans des conventions collectives, ou bien elles sont convenues entre le travailleur et l'employeur dans des conventions écrites.

- *Le respect de la vie privée et la surveillance de la performance*

Si la question de la surveillance des travailleurs et de leur performance est généralement régie par la législation relative à la protection des données, certains États membres ont adopté une législation spécifique pour le télétravail. À Chypre, par exemple, une législation récente permet aux employeurs d'évaluer la performance des télétravailleurs dans les limites de la protection

⁸⁴ Loi n° 4808/2021 (article 74).

⁸⁵ Autriche, Croatie, Espagne, Estonie, Grèce, Pologne et Portugal.

⁸⁶ Croatie, Danemark, Espagne, Portugal et Suède.

des données, mais elle interdit la surveillance des travailleurs au moyen de caméras ou de technologies similaires⁸⁷.

7. VALEUR AJOUTEE DE L'UE ET DOMAINES D'ACTION POTENTIELS DE L'UE

Les défis décrits dans le présent document touchent tous les États membres et la plupart des secteurs économiques.

La diversité des règles nationales peut donner lieu à des différences au niveau des conditions de travail ainsi que de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs d'un État membre à l'autre. Toute action de l'UE viserait donc à uniformiser les conditions et à réduire la fragmentation actuelle des règles au niveau national, dans l'intérêt des travailleurs comme des employeurs.

La Commission estime qu'une initiative de l'UE destinée à protéger davantage la santé et la sécurité des travailleurs, y compris l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, en instaurant un droit à la déconnexion et en garantissant des conditions de travail adéquates dans un environnement de télétravail, pourrait être appropriée compte tenu des problématiques exposées dans le présent document.

Une action de l'UE dans ce domaine, pouvant couvrir tous les secteurs d'activité ou certains d'entre eux, serait susceptible de faciliter la mise en œuvre des principes énoncés dans le socle européen des droits sociaux. Les domaines d'action potentiels exposés ci-après pourraient être envisagés.

- **Créer un droit à la déconnexion**

L'action au niveau de l'UE pourrait viser à protéger l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs. L'action de l'UE dans ce domaine pourrait faire en sorte que, d'une manière générale, les travailleurs ne soient pas obligés d'exercer des activités professionnelles en dehors de leurs horaires de travail, compte étant dûment tenu des notions de «garde» et de «permanence» telles qu'utilisées par la Cour de justice de l'Union européenne pour interpréter la définition du concept de «temps de travail», ainsi que des formules de travail spécifiques. Elle pourrait également prendre en considération des circonstances exceptionnelles et inattendues. Elle pourrait aussi garantir que les travailleurs ne font l'objet d'aucun traitement défavorable ou discriminatoire lorsqu'ils exercent leur droit à la déconnexion et exiger des employeurs qu'ils prennent des mesures appropriées afin que les travailleurs puissent exercer ce droit.

- **Garantir aux télétravailleurs des conditions d'emploi et de travail décentes**

Une initiative de l'UE en matière de télétravail pourrait établir des exigences minimales couvrant divers aspects du travail effectué dans un lieu autre que les locaux de l'employeur, principalement au moyen d'outils TIC.

Toute initiative de l'UE couvrant ces aspects pourrait avoir pour objectif que les télétravailleurs ne fassent pas l'objet d'un traitement moins favorable en matière d'emploi et de conditions de travail lorsqu'ils demandent à recourir au télétravail et travaillent depuis leur domicile. L'action

⁸⁷ Article 8 de la loi de 2023 relative à l'encadrement de l'organisation du télétravail.

de l'UE pourrait également consacrer le principe selon lequel le télétravail peut être demandé tant par le travailleur que par l'employeur sans que cela n'ait d'effet sur le statut professionnel du travailleur. En outre, elle pourrait fixer certaines règles relatives aux modalités et à la transparence de la surveillance de la performance des télétravailleurs. Elle pourrait de plus garantir que les télétravailleurs reçoivent des équipements adéquats ainsi qu'une compensation pour les éventuels coûts nets du travail à domicile.

- **Protéger la santé et la sécurité au travail des télétravailleurs**

L'éventuelle initiative de l'UE sur le télétravail et le droit à la déconnexion devrait être conforme à l'acquis social de l'UE en vigueur, et notamment à la législation de l'UE en matière de sécurité et de santé au travail, à la directive 89/391/CEE et aux directives connexes, ainsi qu'à la directive 2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail. L'action au niveau de l'UE pourrait garantir l'évaluation correcte des risques sanitaires spécifiques liés au télétravail, y compris les risques psychosociaux, ergonomiques et physiques, en coopération avec les représentants des travailleurs, et veiller à ce que des mesures appropriées pour prévenir et combattre ces risques soient mises en place et communiquées aux travailleurs. Une initiative de l'UE sera envisagée dans le cadre de la révision en cours de la directive sur les lieux de travail et de la directive sur les équipements à écran de visualisation.

- **Traiter la question des droits collectifs en matière d'information et de consultation**

Une initiative de l'UE en matière de télétravail pourrait faire en sorte que les télétravailleurs jouissent des mêmes droits collectifs en matière d'information et de consultation que s'ils travaillaient dans les locaux de l'employeur et des mêmes droits en la matière que ceux qui s'appliquent à des travailleurs comparables. Il pourrait être exigé des employeurs qu'ils informent et qu'ils consultent les représentants des travailleurs et, à défaut de tels représentants, les travailleurs eux-mêmes en ce qui concerne toute modification apportée à l'organisation du travail.

- **Informers les travailleurs**

Une initiative de l'UE en matière de télétravail pourrait garantir que les employeurs fournissent aux télétravailleurs des informations sur les formules de télétravail, et notamment sur les procédures de demande et de mise en œuvre du télétravail, la couverture et/ou le remboursement des éventuels coûts nets du travail à domicile, la fourniture d'équipements et la durée ou l'organisation du travail, y compris le droit à la déconnexion.

- **Promouvoir le rôle des partenaires sociaux**

Une initiative de l'UE pourrait promouvoir le dialogue social et la négociation collective afin de garantir la participation effective des partenaires sociaux à la mise en œuvre de toute action de l'UE en matière de télétravail et de droit à la déconnexion.

- **Veiller à l'application de la législation**

Une initiative de l'UE dans ce domaine pourrait garantir le droit des travailleurs à un règlement des litiges efficace et impartial, ainsi que la protection contre tout licenciement injustifié ou tout traitement défavorable ayant pour seul fondement l'exercice par les travailleurs de leurs droits prévus par l'éventuelle action de l'UE.

Une telle initiative de l'UE serait sans effet sur le rôle des autorités nationales de contrôle de la protection des données dans la surveillance, le contrôle et l'exécution de la mise en œuvre de la législation de l'Union et de la législation nationale en matière de protection des données dans le contexte du télétravail. Une éventuelle initiative de l'UE devrait également prendre en considération l'incidence sur la création d'emplois et la compétitivité, en particulier l'incidence sur les petites entreprises et les microentreprises.

7.1. Instruments possibles

Une série d'instruments de l'UE pourraient être envisagés lors de l'élaboration d'une éventuelle initiative de l'UE concernant le télétravail et le droit à la déconnexion. Une telle initiative concrétiserait l'engagement pris par la Commission de répondre par un acte législatif à la résolution du Parlement européen sur le droit à la déconnexion adoptée en 2021 au titre de l'article 225 du TFUE.

Les instruments non contraignants pourraient comprendre une communication ou une recommandation, et ils pourraient être étayés, par exemple, par des orientations concernant la mise en œuvre de la législation en vigueur de l'UE relative au télétravail et au droit à la déconnexion.

Un instrument législatif contraignant pourrait prendre la forme d'une directive fondée sur l'article 153 du TFUE.

Ces initiatives devraient être menées dans le plein respect des principes de proportionnalité, de subsidiarité et d'amélioration

de la législation. Ainsi, tout en fixant des exigences minimales pour faire face aux problématiques en jeu, l'éventuelle initiative législative devrait prendre en considération la grande diversité des situations et des secteurs dans les pays. Elle devrait également prendre en considération le dialogue social au niveau de l'UE et au niveau national, ainsi que la nécessité, d'une part, de respecter les principes de subsidiarité et de proportionnalité et l'obligation d'établir des prescriptions minimales applicables progressivement et, d'autre part, d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises, conformément à l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE.

Enfin, un train de mesures associant plusieurs de ces instruments pourrait également être envisagé, en prenant en considération le champ d'application de l'initiative, la grande diversité des législations et des pratiques nationales existantes, les accords entre les partenaires sociaux et la nécessité de respecter les principes de subsidiarité et de proportionnalité ainsi que les limites juridiques du traité.

8. OBJECTIF DE LA CONSULTATION

Conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action éventuelle de l'Union.

La Commission examinera les points de vue exprimés par les partenaires sociaux. Si, après cet examen, la Commission conclut qu'il est nécessaire de mener une action législative au niveau de l'Union en vertu de l'article 153 du TFUE, elle lancera une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, qui portera sur le contenu envisagé de toute proposition d'action,

conformément à l'article 154, paragraphe 3, du TFUE. Elle leur fournira également un document analytique sur les conséquences de la situation actuelle et sur les répercussions probables d'une éventuelle action de l'Union.

Pour ce qui est de la première phase, la Commission souhaite recueillir l'avis des partenaires sociaux sur les questions exposées ci-après.

- I. Estimez-vous que la Commission a correctement et suffisamment recensé les possibilités et les difficultés liées au télétravail et au droit à la déconnexion?

Dans la négative, quelles difficultés ou quelles possibilités ont été recensées de manière incorrecte ou insuffisante, ou quelles autres difficultés ou possibilités pourraient être prises en considération?

- II. Estimez-vous qu'une action de l'UE est nécessaire pour résoudre les problèmes recensés?

Dans l'affirmative, quelle devrait être l'orientation de cette action?

Quelle devrait être la portée précise de cette action (devrait-elle concerner uniquement le télétravail, uniquement le droit à la déconnexion, ou les deux; et devrait-elle traiter tous les aspects recensés concernant ces deux questions, ou seulement certains d'entre eux)?

- III. Les domaines d'action potentiels de l'UE décrits à la section 7 du présent document donnent-ils une vue d'ensemble complète de l'action nécessaire?

Dans la négative, quelles pistes d'action ne devraient pas être suivies, ou quelles seraient les autres actions à envisager?