

Réglementer le télétravail dans l'Europe post- COVID-19

Auteurs: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile et Juan Arasanz (NOTUS).

Le présent rapport a été commandé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout avis et/ou conclusion exprimé, n'engage que ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'EU-OSHA.

Gestion du projet: Maurizio Curtarelli et Lorenzo Munar (EU-OSHA).

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver
des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union
européenne**

Un numéro unique gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet (<http://europa.eu>). Une fiche bibliographique figure sur la couverture de cette publication.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2021

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2021

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Table des matières

1	Introduction	4
2	Réglementation du télétravail dans l'UE avant la COVID-19	4
3	Réglementation sur le télétravail au niveau national avant la COVID-19	6
3.1	Pays disposant de définitions légales et d'une législation spécifique en matière de télétravail.....	7
3.1.1	Définition légale	7
3.1.2	Principales questions abordées dans le régime légal	8
3.1.3	Réglementation par la négociation collective	13
3.2	Pays ne disposant pas de définitions légales ni d'une législation spécifique en matière de télétravail.....	15
3.2.1	Dispositions légales relatives aux questions liées au télétravail	15
3.2.2	Réglementation de la négociation collective	16
4	Modifications de la réglementation nationale et débats post-COVID-19.....	17
4.1	Mesures et initiatives temporaires	17
4.2	Changements, initiatives et débats juridiques	19
5	Observations finales	26
6	Références	29

1 Introduction

L'extension sans précédent du télétravail à la suite de l'épidémie de COVID-19 soulève des questions quant à l'incidence de cette forme d'organisation du travail à plus long terme, notamment parce qu'il existe de nombreuses raisons de penser qu'elle accélérera les tendances préexistantes en matière de numérisation du travail et de flexibilité accrue des formules de travail. Depuis mars 2020, de nombreux employeurs emploient une grande partie de leurs salariés à domicile. Tant les employeurs que les salariés n'ayant aucune expérience du télétravail ont été confrontés aux avantages et aux inconvénients de cette formule de travail. Au fil du temps, il est probable que le télétravail et des formules d'organisation du travail plus souples deviendront une caractéristique plus importante et plus permanente pour les employeurs et les salariés.

Si la littérature met en évidence les avantages potentiels du télétravail tant pour les organisations que pour les personnes en matière de flexibilité, d'autonomie, de performance et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des études mettent également en évidence les inconvénients potentiels. Le télétravail est traditionnellement associé à des risques psychosociaux, principalement liés à l'omniprésence des technologies de l'information et de la communication (TIC) (disponibilité accrue et augmentation de la charge de travail), à la suppression progressive des frontières entre vie professionnelle et vie privée (conflit entre vie professionnelle et vie privée) et à l'isolement. Le télétravail comporte également des risques ergonomiques plus élevés, car travailler en dehors des locaux de l'employeur accroît la complexité de l'évaluation des risques et de l'application des normes de sécurité et de santé au travail (SST) par l'entreprise ou les représentants des travailleurs.

La prévalence accrue du télétravail à la suite de la pandémie de COVID-19 a suscité un intérêt croissant pour cette forme d'organisation du travail et son incidence sur le bien-être et la santé des salariés. C'est la raison pour laquelle, à l'automne 2020, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a mené une consultation avec [son réseau de points focaux nationaux \(PFN\)](#) au moyen d'une enquête en ligne sur la législation existante applicable au télétravail dans un contexte national, ainsi que sur les changements, initiatives et débats juridiques résultant de la pandémie de COVID-19.

Le présent rapport présente une analyse de la manière dont le télétravail est réglementé en Europe, sur la base de cette consultation et d'un examen documentaire supplémentaire, y compris une analyse de la [base de données sur les législations nationales](#) de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le rapport commence par un aperçu introductif de la réglementation de l'UE avant la COVID-19, suivi d'une analyse de la réglementation nationale avant la COVID-19. Le chapitre suivant rend compte de l'évolution de la législation, d'autres initiatives et débats politiques après la COVID-19. Le rapport se termine par quelques remarques finales.

2 Réglementation du télétravail dans l'UE avant la COVID-19

Le télétravail n'est pas réglementé au niveau de l'UE au moyen de mécanismes juridiquement contraignants. Aucune directive spécifique ne se concentre sur le télétravail, bien que plusieurs directives et règlements traitent de questions importantes pour garantir de bonnes conditions de travail aux télétravailleurs. Par exemple, la directive sur le temps de travail de l'UE ([directive 2003/88](#))¹ contient des dispositions visant à protéger la sécurité et la santé des travailleurs (maximum de 48 heures de travail par semaine, etc.), y compris ceux qui effectuent du télétravail. En outre, la directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail ([directive 89/391/CEE du Conseil](#))², qui vise à promouvoir l'amélioration

¹ Directive 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).

² 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).

de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, ne précise pas le lieu de travail pour l'application de ses dispositions et s'applique donc également aux télétravailleurs. Plus récemment, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles [[directive \(UE\) 2019/1152](#)]³ a indirectement abordé certains des problèmes liés à la protection des télétravailleurs. Cette directive exige que des dispositions soient prises en ce qui concerne le lieu de travail et que les modalités de travail soient précisées dans le contrat de travail. Cela garantit des formules de travail plus prévisibles pour les travailleurs, ce qui pourrait avoir une incidence positive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, il convient également de mentionner la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée [[directive \(UE\) 2019/1158](#)]⁴, qui inclut le télétravail parmi les formules souples de travail auxquelles les parents et les aidants qui travaillent ont droit. Toutefois, cette directive ne traite pas de l'incidence potentiellement négative du télétravail (Eurofound, 2020a). Il convient également de mentionner le règlement général sur la protection des données [[règlement \(UE\) 2016/679](#)]⁵, qui remplace la directive 95/46/CE, qui régit la collecte, l'utilisation et le transfert de données à caractère personnel, et qui établit également des dispositions relatives aux opérations de traitement des données, y compris la surveillance des salariés. En ce sens, ce règlement exige que le consentement des salariés soit donné avant l'introduction de tout système de surveillance des salariés (Eurofound, 2020b). Enfin, il convient de mentionner une récente initiative législative du Parlement européen ([janvier 2021](#))⁶, qui invite la Commission à proposer une législation visant à reconnaître le droit à la déconnexion. Cette législation devrait également établir des exigences minimales pour le travail à distance et clarifier les conditions de travail, les heures de travail et les périodes de repos. L'initiative législative a été adoptée par 472 voix pour, 126 voix contre et 83 abstentions.

Le principal règlement de l'UE concernant le télétravail a été introduit par l'[accord-cadre de l'UE sur le télétravail](#) (2002)⁷. Il s'agit d'un accord autonome entre les partenaires sociaux européens (CES, UNICE, UEAPME et CEEP) qui engage les organisations nationales affiliées à mettre en œuvre l'accord conformément aux «procédures et pratiques» propres à chaque État membre. Cette méthode de mise en œuvre est l'une des deux options possibles pour la mise en œuvre des accords de l'UE négociés par les partenaires sociaux européens prévus par les traités. L'autre option implique que les accords négociés soient intégrés dans les directives de l'UE, qui doivent être transposées dans le droit national. Contrairement à la seconde option, la première approche (selon laquelle les accords sont mis en œuvre selon les «procédures et pratiques» propres à chaque État membre) n'est pas juridiquement contraignante, de sorte qu'une plus grande diversité est attendue dans sa mise en œuvre et son efficacité, compte tenu de la diversité des contextes nationaux des relations industrielles.

Dans cet accord-cadre de l'UE sur le télétravail (2002), le télétravail était défini comme une «forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière» (article 2).

Les éléments les plus importants de cette définition, qui a été considérée à l'époque comme très large (CES et al., 2006), sont les suivants:

³ 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).

⁴ 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 et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019).

⁵ 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, et abrogeant la directive 95/46/CE (JO L 119 du 4.5.2016).

⁶ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion [2019/2181(INL)]

⁷ Accord des partenaires sociaux européens CES, UNICE, UEAPME et CEEP du 16 juillet 2002 concernant le télétravail.

- Le télétravail s'entend comme une formule de travail plutôt que comme un contrat de travail.
- Seuls les salariés ayant un contrat d'emploi sont couverts.
- Seul le télétravail régulier est couvert (un jour par semaine ou cinq jours par semaine).
- Le télétravail s'entend exclusivement comme un dispositif de mobilité fondé sur les TIC, qui ne couvre que les emplois fixes qui pourraient également être exécutés dans les locaux de l'employeur.
- Le télétravail peut inclure plusieurs autres lieux de travail que les locaux de l'employeur.

En ce qui concerne le contenu, l'accord-cadre de l'UE sur le télétravail régit ce qui suit:

- Le principe du volontariat: le télétravail est volontaire tant pour les salariés que pour les employeurs, sauf dans les cas où il est requis dans le cadre de la description de poste initiale.
- La réversibilité: lorsque le télétravail ne fait pas partie de la description de poste initiale, la décision de passer au télétravail est réversible par convention individuelle et/ou collective. Les modalités de cette réversibilité sont fixées par une convention individuelle et/ou collective.
- Conditions d'emploi, formation et droits collectifs: les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et des mêmes possibilités que ceux accordés par la législation, la négociation collective et les règles/politiques de l'entreprise, que les travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur.
- La protection des données: l'employeur est chargé de garantir la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur.
- Vie privée: les employeurs respectent la vie privée des salariés et les systèmes de surveillance doivent être proportionnés aux objectifs.
- Équipements: les questions relatives aux équipements doivent faire l'objet d'un accord avant le début de la formule de télétravail. En règle générale, l'employeur est responsable de la fourniture, de l'installation et de l'entretien du matériel, à moins que le télétravailleur n'utilise son propre équipement.
- Sécurité et santé: l'employeur est responsable de la SST du télétravailleur. Cela exige, entre autres, que les employeurs procèdent à une évaluation des risques et informent les télétravailleurs des risques potentiels.
- Organisation du travail: le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans les limites de la législation nationale et de la négociation collective.

3 Réglementation sur le télétravail au niveau national avant la COVID-19

Dans les pays de l'UE, le télétravail est régi soit par le régime légal, soit par le dialogue social et la négociation collective. En outre, les deux types de réglementation sont en place dans la plupart des pays de l'UE (mais avec des niveaux de couverture différents) et se complètent mutuellement.

Le rôle joué par l'État ou les acteurs des relations industrielles dans la réglementation du télétravail dépend en partie de configurations historiquement constituées d'institutions nationales, qui tendent à afficher une certaine stabilité en raison des «dépendances de trajectoire», de la résilience ou de la complémentarité des institutions nationales de relations industrielles (Hall et Soskice, 2001). Par conséquent, les pays dotés d'une forte tradition en matière de réglementation volontariste (principalement les pays nordiques) ont principalement abordé le télétravail dans le cadre de négociations collectives, tandis que le régime légal a été plus visible dans les modèles de relations industrielles «centrés sur l'État» (France, Portugal, etc.).

En même temps, il peut y avoir des changements dans l'équilibre entre les deux types de réglementation. De fait, l'intervention de l'État dans les relations de travail a augmenté ces dernières années au détriment d'une réglementation dépendant du dialogue social et de la négociation collective. Cela s'est

produit en particulier dans les pays qui ont été durement touchés par la crise économique de 2008 et où les institutions et les acteurs des relations industrielles étaient comparativement plus fragiles (Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020). Il est intéressant de constater que dans certains de ces pays ([Espagne, loi 3/2012](#))⁸, le régime légal sur le télétravail a été élaboré ces dernières années en l'absence de processus de dialogue social.

En ce qui concerne le rôle joué par la **réglementation légale en matière de télétravail**, une distinction générale peut être établie entre deux grands groupes:

- les pays disposant de définitions légales et d'une législation spécifique sur le recours au télétravail (organisation du travail, conditions d'emploi, etc.) établies dans le code du travail ou dans la législation connexe (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Espagne, Allemagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Croatie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie et Slovénie);
- les pays ne disposant pas de définitions légales et d'une législation spécifique concernant le télétravail ou dont les modalités de télétravail sont régies par différentes lois relatives à la protection des données, à la sécurité et à la santé ou au temps de travail (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Irlande, Lettonie et Suède).

3.1 Pays disposant de définitions légales et d'une législation spécifique en matière de télétravail

3.1.1 Définition légale

En **Belgique**, en **Tchéquie**, en **Espagne**, en **France**, en **Grèce**, en **Hongrie**, en **Croatie**, en **Italie**, en **Lituanie**, au **Luxembourg**, à **Malte**, aux **Pays-Bas**, en **Pologne**, au **Portugal**, en **Roumanie**, en **Slovénie** et en **Slovaquie** (⁹), il existe des définitions légales du télétravail ou des catégories nationales connexes, par exemple le «travail à distance» en Bulgarie, le «travail en distanciel» en Espagne (remplacé ultérieurement par le télétravail), le «lieu de travail alternatif» en Croatie et le travail «indépendant de la localisation» aux Pays-Bas.

Dans la plupart de ces pays, les définitions légales nationales ressemblent à la formulation utilisée dans l'accord-cadre de l'UE ou suivent une approche similaire. Plus précisément:

- Dans tous ces pays, le télétravail est considéré comme une *formule de travail* plutôt que comme un *contrat de travail*, même si, dans au moins un pays (**Portugal**), il existe également des contrats de télétravail à durée déterminée spécifiques. Dans certains pays (par exemple, en **Bulgarie**, en **Hongrie**, au **Luxembourg** et en **Slovénie**), les conditions et procédures doivent être définies dans un contrat de travail collectif ou individuel (ou en tant que modification du contrat de travail); toutefois, dans d'autres pays, la législation ne requiert qu'un accord écrit (par exemple, l'**Estonie**, l'**Espagne**, la **France**, la **Grèce**, la **Croatie**, l'**Italie**, **Malte** et le **Portugal**).
- Dans tous ces pays, le télétravail est limité à des relations de travail dépendantes.
- Dans de nombreux pays, les définitions précisent que le télétravail ne couvre que les emplois pour lesquels la mobilité est facilitée par les TIC et peut donc également être effectué dans les locaux des employeurs, ce qui exclut les emplois pour lesquels la mobilité est requise par le processus de travail (**Belgique**, **Bulgarie**, **Tchéquie**, **Espagne**, **France**, **Malte**). Il convient toutefois de noter que certaines définitions nationales (**Tchéquie**, **Croatie**, **Espagne**, **Pays-Bas**) ne font pas explicitement référence à l'utilisation des TIC.

⁸ Loi 3/2012 du 6 juillet 2012 sur les mesures urgentes de réforme du marché du travail (BOE-A-2012-9110)

⁹ En Belgique et au Luxembourg, où il a ensuite été étendu à toutes les entreprises et tous les salariés et déclaré juridiquement contraignant (Visser et Ramos Martin, 2008), le régime légal est le résultat d'un accord intersectoriel antérieur visant à mettre en œuvre l'accord-cadre de l'UE sur le télétravail; Eurofound, 2010).

- Dans certains de ces pays, seul le télétravail effectué sur une base régulière ou «prédominante» est couvert (**Allemagne, Espagne, Hongrie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pologne, Roumanie**). Dans d'autres pays (**Belgique, Italie, voir encadré 1 ci-dessous**), une distinction est établie entre le télétravail régulier ou structurel et le télétravail occasionnel, non régulier ou intelligent, et des cadres juridiques différents s'appliquent à chaque catégorie. Dans d'autres pays, la fréquence du télétravail n'est pas précisée ou elle est suffisamment large pour couvrir différentes fréquences (**France, Portugal**, par exemple).
- Dans la plupart des pays, le télétravail a tendance à inclure plusieurs autres lieux de travail que les locaux des employeurs. Dans certains pays, il existe une distinction entre le travail à domicile et le télétravail (**Slovénie**), tandis que dans d'autres pays, le terme «travail à domicile» a été remplacé par de nouvelles catégories qui reconnaissent explicitement la diversité des lieux de travail en dehors des locaux des employeurs (**Tchéquie, Espagne**).

Encadré 1: Pays ayant plus d'une définition légale

En Belgique, une distinction est faite entre le télétravail «structurel» et le télétravail «occasionnel». La différence réside dans le fait que le télétravail structurel est effectué de manière régulière (selon un schéma spécifique), tandis que le télétravail occasionnel est effectué de manière irrégulière ou sporadique. Le salarié a le droit d'effectuer un télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles.

En Italie, la détermination souple des facteurs spatio-temporels distingue le «travail intelligent» du télétravail. Le travail intelligent est défini comme un dispositif plus souple dans le cadre duquel le travail a lieu en partie dans les locaux de l'entreprise et en partie à l'extérieur, sans aucune contrainte en ce qui concerne le lieu de travail ou le temps de travail au-delà des limites d'heures maximales fixées par la législation ou les négociations collectives. À la mi-2019, l'Italie comptait environ 480 000 travailleurs intelligents (Eurofound, 2020a).

Dans d'autres pays, d'autres définitions ont été introduites par la négociation collective. Par exemple, en Allemagne, certaines conventions collectives d'entreprises ont introduit d'autres catégories telles que le «travail mobile».

3.1.2 Principales questions abordées dans le régime légal

Dans la présente section, nous abordons les principales questions traitées dans la réglementation légale nationale. À cette fin, nous nous concentrons sur les principales dimensions réglementaires recensées dans la littérature et dans l'accord-cadre de l'UE: les conditions d'emploi et de travail (y compris l'organisation du travail liée au temps de travail); la protection de la vie privée et la surveillance exercée par les employeurs; l'équipement; la SST; les droits collectifs; et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En ce qui concerne les **conditions d'emploi et de travail**, l'approche la plus courante consiste à suivre le principe visant à garantir l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les travailleurs qui travaillent toujours dans les locaux de l'employeur. Ce principe repose sur le fait que le télétravail affecte l'organisation du travail et ne crée pas de statut professionnel particulier (Visser et Ramos Martín, 2008). Toutefois, dans certains pays, la législation nationale va au-delà de cette approche générale en établissant une série de questions dans lesquelles les règles applicables au télétravail diffèrent des dispositions générales du droit du travail. Cela vaut en particulier pour la réglementation du temps de travail. Par exemple, en **Belgique**, en **Bulgarie**, en **Tchéquie**, en **Lituanie** et en **Slovaquie**, la législation prévoit que les horaires de travail ne s'appliquent pas aux télétravailleurs. Cela signifie que les télétravailleurs peuvent organiser eux-mêmes leur temps de travail. En outre, en **Belgique**, en

Tchéquie et en **Slovaquie**, la législation prévoit que les télétravailleurs n'ont pas droit au repos compensateur ni à la rémunération des heures supplémentaires. En **Slovénie**, la législation prévoit que le contrat d'emploi pour les télétravailleurs peut définir différemment le temps de travail, le travail de nuit, les pauses et les périodes de repos journalier et hebdomadaire si le salarié peut programmer ses heures de travail de manière indépendante. En **Hongrie**, la législation exige qu'en l'absence d'accord contraire, les modalités de travail du salarié soient flexibles. En outre, dans ce pays, les règles applicables aux télétravailleurs sont également différentes de celles qui s'appliquent aux salariés travaillant dans les établissements de l'employeur en ce qui concerne les droits de l'employeur à donner des instructions (Visser et Ramos Martin, 2008).

Dans certains pays, le principe de l'égalité des conditions de travail est renforcé par des clauses explicites de non-discrimination. En **France**, à **Malte** et au **Portugal**, la législation reconnaît explicitement que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant dans les locaux des employeurs en ce qui concerne la promotion et la formation (et au Portugal également en ce qui concerne les limitations de la durée normale du travail). En **Croatie**, il est précisé que la rémunération d'un télétravailleur ne peut être inférieure à la rémunération d'un travailleur engagé dans les locaux de l'employeur pour des tâches identiques ou similaires. De même, la législation en **Espagne** antérieure à la COVID-19 souligne la nécessité de non-discrimination en matière de rémunération. Elle dispose que «les travailleurs à distance ont les mêmes droits que ceux qui travaillent dans les locaux de l'employeur, à l'exception de ceux inhérents à l'exécution du travail dans les locaux de l'employeur. En particulier, le travailleur à distance a le droit de percevoir, au minimum, la rémunération totale établie en fonction de son groupe professionnel et de ses fonctions» (article 13, paragraphe 3, du [statut des travailleurs](#))¹⁰. En **Roumanie**, l'attention est attirée sur d'autres avantages du personnel tels que les forfaits médicaux, les abonnements au gymnase, les fruits ou autres avantages similaires. Dans ce cas, la législation prévoit que l'employeur doit soit accorder l'accès à ces prestations, soit accorder des prestations comparables (Andersen, 2020). En **Pologne**, la législation prévoit une clause de non-discrimination complète pour les télétravailleurs, qui s'applique à l'établissement et à la cessation d'emploi, aux conditions d'emploi, à la promotion et à l'accès à la formation. De même, au **Luxembourg**, les clauses de non-discrimination font référence aux conditions de rémunération, à l'accès à la promotion et à l'accès collectif et individuel à la formation professionnelle continue.

Il convient d'attirer une attention particulière sur les pays qui ont légiféré pour de nouveaux droits en matière d'emploi pour les télétravailleurs et, en particulier, pour le droit à la déconnexion, à savoir la **Belgique**, la **France**, l'**Italie** et l'**Espagne** (voir encadré 2).

Encadré 2: La réglementation du droit à la déconnexion en Belgique, en France, en Italie et en Espagne

La France a été le premier pays européen à introduire le droit à la déconnexion par une disposition du nouveau code du travail en 2016. En Italie, le droit à la déconnexion a été établi par la loi 81 du 22 mai 2017, qui prévoyait un nouveau cadre pour le travail flexible («intelligent» ou «agile»). En Espagne, il a été institué par la loi 3/2018 du 5 décembre 2018 relative à la protection des données à caractère personnel et à la garantie des droits numériques. En Belgique, certaines dispositions favorisant le droit à la déconnexion ont été incluses dans la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

Comme l'a relevé Eurofound (2020a), l'approche adoptée pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion et sa couverture varie d'un pays à l'autre. Sur le plan de l'approche, la législation espagnole laisse la mise en œuvre du droit à la déconnexion à la négociation collective, tandis qu'en

¹⁰ Décret royal législatif 2/2015 du ministère espagnol du travail et de la sécurité sociale, par lequel le texte consolidé des droits du statut des travailleurs est approuvé (BOE-A-2015-11430).

France, la mise en œuvre repose sur des accords entre employeurs et syndicats au niveau des entreprises. En Belgique, le droit à la déconnexion devrait être négocié par les comités de santé et de sécurité au niveau des entreprises. En revanche, en Italie, le droit à la déconnexion devrait être mis en œuvre au moyen d'accords individuels entre l'employeur et le salarié.

En ce qui concerne la couverture, le droit à la déconnexion ne s'applique qu'aux travailleurs intelligents en Italie (voir encadré 1 pour la définition d'un travailleur intelligent). En France, le droit à la déconnexion doit être mis en œuvre dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés (moins de 1 % des employeurs et 45 à 50 % de la main-d'œuvre). De même, en Belgique, le droit à la déconnexion ne couvre que les entreprises de plus de 50 salariés, dans lesquelles la loi exige la création de comités de santé et de sécurité (Eurofound, 2020a).

Les pays qui n'ont pas adopté de législation sur le droit à la déconnexion ont des dispositions légales visant à garantir le respect de la législation sur le temps de travail. Par exemple, la législation **allemande** prévoit qu'une convention de télétravail devrait obliger les salariés à respecter la loi sur le temps de travail. En outre, une convention de télétravail devrait obliger les salariés à fournir des documents sur les heures de travail effectuées quotidiennement.

Certains pays ont également légiféré sur le *droit de demander le télétravail* (par exemple, la **France** et les **Pays-Bas**). Tous les salariés ont ce droit et, en cas de refus, l'employeur doit le justifier par écrit.

En ce qui concerne la **protection de la vie privée et la surveillance exercée par les employeurs**, les dispositions juridiques des pays en matière de télétravail tendent à faire référence aux principes généraux de proportionnalité, de légitimité et d'équilibre entre le contrôle exercé par les employeurs et le droit au respect de la vie privée. Dans certains cas, la législation sur le télétravail prévoit également que tout système de surveillance doit être compatible avec les exigences de sécurité et de santé pour le travail sur écran de visualisation (**Malte**), que le consentement écrit des salariés est requis avant la mise en œuvre de tout système de surveillance (**Grèce** et **Malte**) ou que l'utilisation de systèmes de télésurveillance pour mesurer les performances des salariés est interdite (**Portugal**).

Outre les dispositions figurant dans la législation sur le télétravail, plusieurs des pays inclus dans ce groupe réglementent la surveillance numérique des salariés au moyen de la législation sur la protection des données. Dans certains pays, ce règlement interdit la surveillance par courrier électronique/internet (**Bulgarie, Portugal**), la surveillance par téléphone/vidéo (**Croatie**) ou la surveillance directe au moyen d'applications installées sur des appareils (**Italie**). Dans d'autres pays, la législation en matière de protection des données limite la surveillance numérique à certains contextes, activités ou situations professionnelles (**Bulgarie, France, Estonie, Allemagne, Grèce, Lettonie, Pays-Bas, Roumanie, Slovénie, Slovaquie**). Par exemple, en **Estonie**, les équipements de surveillance numérique (caméras, systèmes de surveillance par internet ou par courrier électronique) ne sont autorisés qu'à des fins de protection des personnes et des biens, tandis qu'en **Allemagne**, les équipements de surveillance numérique ne peuvent être utilisés qu'en cas de soupçon concret d'activité délictueuse ou de faute grave (Eurofound, 2020b).

En ce qui concerne les **équipements**, plusieurs pays ont établi dans leur législation que l'employeur devrait être responsable de la fourniture et de l'entretien des équipements (par exemple **Malte** et la **Pologne**) ou d'une compensation économique du salarié pour couvrir ces dépenses (par exemple, la **Grèce** et la **Lituanie**). Dans d'autres pays, la législation prévoit que les questions relatives aux équipements opérationnels, techniques et autres sur le lieu de travail doivent être précisées dans l'accord de télétravail individuel (Bulgarie, Slovénie). Il est intéressant de noter qu'en France, l'obligation légale de l'employeur de prendre en charge les coûts liés aux équipements de télétravail a été

supprimée à la suite d'une modification législative ([ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#))¹¹, 2017 sur la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans les entreprises et favorisant l'exercice et la promotion des responsabilités syndicales). Toutefois, certains doutes sont apparus quant à l'incidence réelle de cette modification législative en ce qui concerne l'obligation légale de l'employeur de supporter des frais professionnels ([Cass. soc., 19 septembre 2013, n° 12-15.137](#))¹². Dans d'autres pays, la législation ne traite tout simplement pas de cette question, même si elle peut encore l'être dans le cadre de négociations collectives. Par exemple, en Espagne, l'absence de réglementation sur les équipements a été reconnue comme un vide juridique dans la législation en matière de télétravail au cours de la période antérieure à la COVID-19 (Sierra Benítez, 2013, 2015).

En ce qui concerne la SST, le régime légal en matière de télétravail reconnaît généralement l'égalité des droits des télétravailleurs et des salariés travaillant dans les locaux des employeurs. Par conséquent, les règles générales en matière de SST sont applicables aux télétravailleurs. Toutefois, la mise en œuvre pratique et l'application des normes en matière de SST sont plus problématiques lorsque les salariés travaillent en dehors des locaux des employeurs. Dans le cadre du télétravail, la responsabilité de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés est plus difficile et peut être juridiquement limitée en raison des droits des salariés en matière de protection de la vie privée. De même, l'inspection du travail et les représentants des travailleurs peuvent se heurter à davantage de limites et de difficultés pour vérifier que les dispositions pertinentes en matière de sécurité et de santé sont correctement appliquées. En ce qui concerne ces questions, plusieurs pays offrent aux inspections du travail, aux employeurs (ou aux experts en sécurité et santé) et/ou aux représentants des travailleurs un accès aux lieux de travail des télétravailleurs pour contrôler le respect de la SST par les travailleurs, sous réserve d'une notification préalable du salarié et de son consentement ou accord (**Belgique, Bulgarie, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Slovaquie**). La **Bulgarie** fournit des dispositions particulièrement détaillées en la matière. Dans ce pays, la capacité des salariés à refuser les inspections de l'employeur est sérieusement restreinte, étant donné que les télétravailleurs n'ont pas le droit de refuser l'accès au lieu de travail pendant les heures de travail établies et/ou dans les limites fixées dans la convention de travail individuelle et/ou la convention collective sans motivation. Le télétravailleur a, à son tour, le droit de demander une inspection formelle sur son lieu de travail. En revanche, dans certains pays, la législation empêche ou limite fortement l'inspection des télétravailleurs à domicile (**Croatie, Allemagne, Italie, Espagne, Portugal**)⁽¹³⁾.

Le problème de la garantie de la conformité des employeurs et des salariés aux normes en matière de SST peut également être résolu par d'autres mesures. Par exemple, en **Slovaquie**, une évaluation par l'inspection du travail est requise avant le début du télétravail, bien que fondée uniquement sur les notifications soumises par les employeurs. Seules les entreprises autorisées par l'inspection du travail peuvent mettre en œuvre le télétravail. Il convient également de mentionner le cas de l'**Estonie**, où le problème de la conformité des travailleurs aux normes en matière de SST a été résolu au moyen d'une approche qui souligne la responsabilité des salariés. Dans ce pays, une modification de la loi sur la sécurité et la santé au travail a été approuvée en mai 2018 (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019), et prévoit le droit de conclure un accord entre l'employeur et le salarié qui effectue le télétravail, lorsque cet accord contient une pénalité contractuelle au cas où le salarié ne respecterait pas le règlement en matière de SST. L'objectif de cette disposition est donc d'agir comme un moyen de dissuasion et comme guide, afin que les salariés respectent le règlement en matière de SST. De cette manière, l'**Estonie** a

¹¹ Ordonnance 2017-1386 du président de la République française du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (JO 223 du 23.09.2017).

¹² Cour de cassation 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013 de la République française du 19 septembre 2013.

¹³ Au Portugal, la législation prévoit que la visite sur le lieu de travail ne doit avoir lieu qu'à des fins de surveillance de l'activité professionnelle et des instruments de travail, et qu'elle ne peut avoir lieu qu'entre 9 heures et 19 heures, avec l'aide du salarié ou de la personne désignée par celui-ci. Toutefois, cela ne s'applique pas au contrôle du respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé.

confié cette responsabilité principalement aux salariés, même si les employeurs doivent encore organiser l'instruction et la formation des salariés.

Au-delà du problème de la mise en œuvre, un deuxième défi potentiel pour la réglementation des normes en matière de SST est lié à la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du télétravailleur. De manière générale, les mêmes règlements s'appliquent aux accidents survenant pendant le télétravail qu'aux accidents du travail dans les locaux de l'employeur. Ainsi, les employeurs sont responsables des accidents survenant pendant le télétravail de la même manière que les accidents survenus dans les locaux de l'entreprise; le droit à l'assurance accidents est limité pour les télétravailleurs, puisqu'il s'applique aux salariés sur site et aux accidents survenant au cours d'une activité professionnelle ou d'un travail. Toutefois, l'application de la notion d'accident du travail aux télétravailleurs pourrait être plus problématique. D'une manière générale, les cadres juridiques nationaux établissent qu'un télétravailleur est tenu de prouver que l'accident s'est réellement produit sur le lieu de travail et pendant les heures de travail, et les autorités compétentes sont chargées d'enquêter et de déterminer si l'accident s'est produit pendant une activité professionnelle ou privée ⁽¹⁴⁾. Il existe une exception à cette réglementation générale en **France**, où la législation établit une présomption différente en cas d'accident survenant sur le lieu où le télétravail est effectué et pendant les heures d'activité. Cette présomption a pour avantage de libérer le salarié de la responsabilité de prouver le lien de causalité entre l'accident et le contexte professionnel.

Il convient d'attirer l'attention sur les pays qui ont adopté des dispositions spécifiques exigeant des employeurs qu'ils fournissent des ressources supplémentaires ou des plans sur mesure pour les télétravailleurs afin de les aider à se conformer aux normes en matière de SST. Dans au moins un pays (**Lituanie**), la législation prévoit que l'employeur doit former le salarié à utiliser en toute sécurité les équipements de travail mis à sa disposition. Dans plusieurs pays, la législation impose explicitement aux employeurs de procéder à une évaluation des risques du lieu de télétravail et de prendre des mesures sur la base de cette évaluation (**Croatie, Allemagne, Hongrie, Slovénie**) ou d'informer le salarié des risques existant sur son lieu de télétravail (par exemple aux **Pays-Bas**). Dans les pays où la législation empêche ou limite fortement l'inspection des télétravailleurs à domicile (**Croatie, Allemagne, Italie, Espagne**), toute évaluation des risques devrait être effectuée sur la base des informations recueillies auprès du télétravailleur.

Il convient également de mentionner les cas dans lesquels la législation nationale couvre des facteurs de risque spécifiques liés au télétravail.

En **Italie**, une attention particulière est accordée à la prévention des risques liés au «stress technologique». Pour éviter ce risque, les salariés sont tenus de respecter les règles relatives aux périodes de repos et aux pauses établies par la loi et les conventions collectives. Pendant les pauses et les périodes de repos, les salariés doivent éteindre les équipements qu'ils utilisent pour effectuer leur travail. La législation aux **Pays-Bas** englobe l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux. En **Slovénie**, la législation prévoit que les facteurs suivants doivent être pris en considération par l'employeur dans le cas du télétravail: le stress et le bien-être mental, le fait que le salarié travaille seul et d'autres risques tels que le levage manuel de charges, les chocs électriques, etc. Au **Portugal** et au **Luxembourg**, l'attention est attirée sur le risque d'isolement. Au **Portugal**, le droit du travail impose à l'employeur de promouvoir des contacts réguliers entre le travailleur à distance, l'entreprise et les autres travailleurs, afin d'éviter l'isolement. Au **Luxembourg**, l'accord national sur le télétravail (qui a été déclaré contraignant par la loi) prévoit que les employeurs doivent veiller à ce que des mesures soient

⁽¹⁴⁾ En Allemagne, l'assurance accidents publique examine attentivement les accidents du travail dans le cas des télétravailleurs, afin de déterminer si l'accident s'est produit au cours d'une activité professionnelle ou privée (Andersen, 2020).

prises pour éviter que les télétravailleurs ne se retrouvent isolés de leurs collègues de bureau (Eurofound, 2010).

En ce qui concerne les **droits collectifs**, ce sont surtout les principes d'égalité en matière de télétravail qui sont reconnus par la législation nationale en la matière. Des dispositions spécifiques visant à renforcer les droits des télétravailleurs à une représentation au comité d'entreprise ou par des délégués syndicaux semblent faire défaut dans la majorité des États membres de l'UE. Certaines des dispositions concrètes identifiées concernent le droit des télétravailleurs d'élire un représentant individuel de l'information et de la consultation (**Bulgarie**); les droits d'information et de consultation liés à l'introduction du télétravail ou au nombre de télétravailleurs (**Croatie, Grèce, Hongrie, Luxembourg**); et l'obligation pour l'employeur de conclure un accord avec le syndicat de l'entreprise avant l'introduction du télétravail (**Pologne**) ⁽¹⁵⁾. Une exception intéressante à cette approche commune a été observée en **Allemagne**, qui confère des compétences étendues aux comités d'entreprise dans plusieurs domaines directement et indirectement liés au télétravail (voir encadré 3).

Encadré 3: Droits collectifs du télétravailleur en Allemagne

En Allemagne, l'employeur doit associer régulièrement le comité d'entreprise avant d'introduire le télétravail dans une entreprise. Un droit de regard du comité d'entreprise existe si l'emploi constitue un transfert vers un autre lieu de travail (*Versetzung*). En outre, le comité d'entreprise dispose d'autres droits de regard s'appliquant à tous les salariés en ce qui concerne la SST, l'allocation du temps de travail et la surveillance numérique (c'est-à-dire dans le cas où un dispositif/logiciel de surveillance des salariés télétravailleurs doit être introduit). En outre, si le télétravail est mis en œuvre en tant que mesure de l'entreprise qui concerne plusieurs salariés, un contrat de travail devrait être conclu (Andersen, 2020).

Enfin, **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** dans le cadre du télétravail a été spécifiquement abordé dans une étude récente d'Eurofound (2020a). Cette étude distingue deux grands groupes:

- les pays où la législation a renforcé la protection des travailleurs contre les conséquences négatives du télétravail et de la disponibilité permanente grâce au droit à la déconnexion (**Belgique, France, Italie et Espagne**; voir encadré 2);
- les pays où le télétravail a été encouragé comme moyen de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou personnelle, sans traiter aucune des conséquences négatives qui y sont associées (**Allemagne, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal et Roumanie**).

Dans le second groupe de pays, le télétravail est reconnu comme un droit accordé à certains salariés en vue d'assumer des responsabilités familiales. Ainsi, la législation va au-delà du principe volontaire reconnu dans l'accord-cadre de l'UE. En **Lituanie**, ce droit s'applique aux travailleuses enceintes, aux nouveaux parents, aux parents de jeunes enfants et aux parents isolés. En **Allemagne**, il englobe les salariés ayant des responsabilités familiales. En **Pologne**, ce droit est principalement limité aux parents d'enfants handicapés. À **Malte**, au **Portugal** et en **Roumanie**, la législation prévoit des dispositions plus larges, établissant que le télétravail peut être utilisé comme l'une des mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3.1.3 Réglementation par la négociation collective

⁽¹⁵⁾ Il convient de noter qu'en Pologne, la législation autorise également la mise en œuvre du télétravail au moyen d'accords individuels (Andersen, 2020).

Au-delà du régime légal, il convient d'attirer l'attention sur le rôle joué par la négociation collective dans la réglementation du télétravail. La négociation collective peut compléter le régime légal en prévoyant des dispositions plus détaillées. Elle peut également adapter la réglementation en matière de télétravail aux besoins de secteurs spécifiques et fournir des solutions réglementaires plus équilibrées que les accords individuels.

Le rôle joué par la négociation collective dans la réglementation de l'emploi et des conditions de travail varie considérablement d'un pays à l'autre. La couverture des négociations collectives va de plus de 70 % dans des pays tels que la Belgique, l'Espagne, la France et les Pays-Bas à moins de 20 % dans des pays comme la Bulgarie, la Hongrie, l'Estonie ou la Slovaquie (Eurofound, 2018).

La couverture des négociations collectives est en corrélation positive avec le degré de centralisation des négociations collectives (Eurofound, 2018).

Les pays dont la structure de négociation collective est plus décentralisée (par exemple, la Bulgarie, la Tchéquie, l'Estonie, la Hongrie, la Lituanie, Malte, la Pologne et la Slovaquie) sont plus susceptibles de mettre en œuvre des accords de télétravail au moyen d'accords individuels ou d'accords d'entreprise.

La littérature montre que des conventions collectives d'entreprises réglementant le télétravail ont généralement été conclues dans des secteurs à forte intensité de connaissances et dans de grandes entreprises dotées de structures de représentation des travailleurs bien établies. Toutefois, dans certains pays, les grandes entreprises des secteurs à forte intensité de connaissances mettent en œuvre le télétravail au moyen d'accords individuels qui impliquent, tout au plus, une forme de consultation individuelle au moyen de mécanismes permettant de s'exprimer directement. Un exemple en est l'Estonie, où les partenaires sociaux ont conclu un accord-cadre intersectoriel sur le télétravail en 2017. Toutefois, la mise en œuvre de l'accord-cadre estonien sur le télétravail a été limitée. Dans les secteurs où le télétravail est plus répandu [informatique, programmation et activités connexes (IT) ou activités financières], il n'existe pas de convention collective au niveau sectoriel. Au niveau de l'entreprise, la négociation collective n'a été conclue que dans une faible proportion d'entreprises; plus souvent, les employeurs mettent en œuvre unilatéralement le télétravail en recourant à des pratiques de gestion des ressources humaines. Dans certains cas, les entreprises des secteurs informatique et financier se sont appuyées sur des procédures d'information et de consultation utilisant différentes méthodes, telles que des groupes de travail ou des enquêtes en ligne. Grâce à ces mécanismes, les entreprises analysent les points de vue et les exigences des travailleurs en matière de flexibilité du travail et élaborent des plans en conséquence (Sanz de Miguel, 2020).

Dans les pays où les structures de négociation collective sont plus centralisées (Belgique, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Slovénie ou Espagne), des différences entre les pays apparaissent en ce qui concerne la mesure dans laquelle les conventions collectives sectorielles et les conventions collectives d'entreprises traitent le télétravail.

Dans des pays comme l'**Espagne** et le **Portugal**, très peu de conventions collectives traitent du télétravail. En **Espagne**, moins de 5 % des accords d'entreprise et 3 % des accords sectoriels comportent une clause sur le télétravail, selon les données de 2016 des statistiques collectives du ministère de l'emploi. Le télétravail est réglementé au niveau sectoriel dans l'industrie chimique, dans les médias de presse quotidiens et, plus récemment, dans le secteur financier. Au niveau des entreprises, les accords de télétravail les plus importants ont été conclus dans les secteurs de la finance et de l'assurance, de l'énergie et des technologies de l'information. Les conventions collectives comportant des clauses de télétravail ne traitent pas de nombreux aspects pertinents pour lutter contre certains des effets négatifs potentiels sur les conditions de travail et la SST recensés dans la littérature et les prévenir. De manière générale, les problèmes spécifiques de sécurité et de santé auxquels sont confrontés les télétravailleurs ne sont pas couverts par de tels accords. En outre, les mesures

organisationnelles innovantes destinées à soutenir les télétravailleurs, fournies soit par l'employeur (formation spécifique, etc.), soit par les représentants des travailleurs (nouveaux canaux de représentation, etc.) sont rares. Les clauses les plus innovantes concernent le droit à la déconnexion, qui est réglementé au niveau sectoriel dans le secteur financier et au niveau des entreprises dans certaines banques (par exemple Banco Santander) et les compagnies d'assurance (par exemple AXA). Au **Portugal**, l'introduction de clauses de télétravail dans les conventions collectives est restée assez stagnante à la suite de la crise économique de 2008. En 2017, seules six conventions collectives mentionnaient le télétravail, dont deux étaient des conventions multiemployeurs (Centro de Relações Laborais, 2018).

La négociation collective a joué un rôle plus important dans la réglementation du télétravail dans certains pays, par exemple en **Allemagne**, en **France** ou en **Italie**. En **Allemagne**, la réglementation du télétravail au niveau des entreprises a une longue tradition et les premiers accords remontent aux années 1990. En 1999, Telekom et le syndicat postal (Postgewerkschaft) ont signé la première convention collective. En 2000, un rapport de la Hans-Böckler-Stiftung a recensé 68 accords d'entreprise régissant le télétravail. Plus récemment, plusieurs accords d'entreprise très médiatisés ont été conclus pour réglementer différents aspects du télétravail et, en particulier, le droit à la déconnexion. En 2011, Volkswagen a lancé une approche qui empêchait l'envoi de courrier électronique aux téléphones portables du personnel entre 18 heures et 7 heures. En 2014, l'entreprise automobile Daimler a introduit le système de «courrier en vacances», que les salariés peuvent utiliser pour éviter de voir des messages entrants pendant les vacances. D'autres sociétés telles que Allianz, Bayer, Evonik, Henkel, IBM Allemagne et Telekom ont mis en place des politiques similaires. Evonik utilise un «frein de courrier électronique», qui est défini dans un accord d'entreprise et s'applique à tous les salariés de l'entreprise. Les salariés, conjointement avec leurs supérieurs hiérarchiques, définissent une période de disponibilité et ne sont pas tenus de répondre aux courriels en dehors de cette période. Toutefois, les serveurs de messagerie électronique ne sont pas éteints et les courriels ne sont pas bloqués. IBM Allemagne bloque les courriels des salariés entre 20 heures et 6 heures, alors qu'aucun salarié de Henkel n'est tenu de vérifier ses courriels en dehors des heures de travail officielles.

En **France**, 25 % des salariés étaient couverts en 2017 par une convention collective de télétravail conclue au niveau de l'entreprise qui établissait davantage de dispositions en matière de protection des salariés (DARES, 2019). Ces accords étaient plus fréquents dans les grandes entreprises (de plus de 500 salariés) que dans les petites et moyennes entreprises (PME). En 2017, 57 % des salariés travaillant dans de grandes entreprises étaient couverts par une convention collective de télétravail d'entreprise, contre 4 % dans les PME (DARES, 2019).

En **Italie**, environ 30 % des conventions collectives nationales contiennent des clauses sur le télétravail et/ou le travail intelligent (Cetrulo, 2021).

3.2 Pays ne disposant pas de définitions légales ni d'une législation spécifique en matière de télétravail

3.2.1 Dispositions légales relatives aux questions liées au télétravail

Dans les pays où il n'existait pas de définition légale et de législation spécifique sur le télétravail avant la crise de la pandémie de COVID-19 (**Autriche**, **Chypre**, **Danemark**, **Finlande**, **Irlande**, **Lettonie** et **Suède**), le télétravail était régi par différentes lois.

Dans certains de ces pays, le télétravail est régi par les cadres de la **réglementation nationale en matière de SST**. C'est le cas dans les pays nordiques, où ce que l'on appelle la «législation relative à l'environnement de travail» s'applique également aux télétravailleurs et aux autres travailleurs, et fournit des lignes directrices supplémentaires pour le télétravail. Par exemple, au **Danemark**, il existe des

«lignes directrices pour le télétravail ou le travail à domicile» au titre de la loi sur l'environnement de travail. La législation danoise impose également aux employeurs de garantir des conditions de sécurité et de santé adéquates (par exemple en fournissant un bureau, une chaise, etc.) pour les salariés travaillant à domicile plus d'un jour par semaine. Il convient également de mentionner le cas de la **Finlande**, où la législation en matière de SST établit une couverture d'assurance différente pour les télétravailleurs. La caractéristique la plus importante est que les télétravailleurs ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail pendant les pauses. Dans d'autres pays inclus dans ce groupe, les télétravailleurs sont simplement couverts par la réglementation générale en matière de SST; c'est le cas en **Autriche**, où les comités d'entreprise de certaines entreprises ont néanmoins négocié des normes spécifiques en matière de SST pour les télétravailleurs.

Certains de ces pays ont également abordé les questions liées au télétravail dans le cadre de la **législation sur la protection des données**. C'est notamment le cas en Autriche, où la [loi sur la protection des données de 2018](#)¹⁶ (en particulier l'article 96 *bis*) dans le cadre de la loi sur l'organisation du travail (ArbVG) prévoit les dispositions pertinentes en matière de télétravail. Cette disposition établit que le comité d'entreprise (ainsi que l'employeur) a le droit de demander une convention collective d'entreprise pour l'introduction ou la mise en œuvre des projets de traitement des données suivants: projets liés à la mise en place de toute installation technologique au travail, qui sont (potentiellement) susceptibles de surveiller les salariés et de porter atteinte à la dignité humaine (article 96, paragraphe 1, n° 3 ArbVG); tout système de collecte, de manipulation et de traitement informatisés des données à caractère personnel des salariés qui dépasse la collecte de données générales concernant la personne et ses qualifications (article 96 *bis*, paragraphe 1, n° 1 ArbVG); et tout système d'évaluation des salariés, si des données sont collectées, qui n'est pas justifié par les besoins opérationnels (article 96 *bis*, paragraphe 1, n° 2 ArbVG).

Enfin, la réglementation sur le temps de travail a également porté sur les modalités du télétravail. La **Finlande** constitue un cas intéressant à cet égard. Le champ d'application de la loi sur le temps de travail a été élargi lors de la mise à jour de 2019. La notion de temps de travail n'est plus liée à un lieu de travail — les heures de travail sont considérées comme le temps passé au travail quel que soit le lieu de travail. Cela signifie que le télétravail (appelé «travail à distance» en Finlande) est généralement régi par la loi sur le temps de travail. En **Autriche**, la réglementation du temps de travail est soumise à des conventions collectives d'entreprise exécutoires.

3.2.2 Réglementation de la négociation collective

Dans les pays où il n'existait pas de définition légale et de législation spécifique sur le télétravail avant la pandémie de COVID-19, il convient d'accorder une attention particulière à la réglementation mise en place dans le cadre de négociations collectives. Deux grands groupes de pays peuvent être observés sur la base du rôle joué par la négociation collective dans la réglementation du télétravail.

Dans le premier groupe de pays, les négociations collectives n'ont guère porté sur le télétravail et les modalités de télétravail ont principalement été abordées dans le cadre de négociations individuelles (**Chypre, Lettonie, Irlande**). En Irlande et à Chypre, l'accord-cadre de l'UE n'a pas été mis en œuvre au moyen d'un accord tripartite ou bipartite⁽¹⁷⁾. En **Lettonie**, un accord tripartite a été conclu, bien que cet accord ne fournisse que des lignes directrices non contraignantes sur l'introduction du télétravail (Eurofound, 2010).

Dans le second groupe de pays, les négociations collectives sectorielles ont largement réglementé le télétravail (**Autriche, Danemark, Finlande, Suède**). En **Autriche**, l'accord-cadre de l'UE a été mis en œuvre dans environ 90 % des conventions collectives sectorielles par la mise en place d'une

⁽¹⁶⁾ Loi fédérale (23/2018) du Parlement autrichien sur la protection des données à caractère personnel (DSG)

⁽¹⁷⁾ En Irlande, les syndicats ont publié des lignes directrices visant à mettre en œuvre l'accord-cadre de l'UE (Eurofound, 2010).

réglementation plus complète. En outre, les conventions collectives d'entreprises mettent en œuvre des réglementations plus détaillées dans plusieurs secteurs tels que l'informatique et les activités financières (Sanz de Miguel, 2020). Dans les pays nordiques (principalement le **Danemark** et la **Suède**), certaines conventions collectives sectorielles étaient déjà utilisées pour réglementer le télétravail avant l'adoption de l'accord-cadre de l'UE (Prosser, 2012). Depuis 2002, l'accord-cadre de l'UE est mis en œuvre au **Danemark**, en **Finlande** et en **Suède** au moyen d'accords-cadres nationaux fournissant des orientations et des recommandations générales. Grâce à ces mécanismes, l'accord-cadre de l'UE a été mis en œuvre dans la plupart des conventions collectives sectorielles dans les pays nordiques (Visser et Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010). Néanmoins, un aspect important de la réglementation du télétravail dans les pays nordiques est que le télétravail occasionnel, qui représente la part la plus élevée des modalités de télétravail (Sostero et al., 2020), est principalement mis en œuvre au moyen d'accords individuels et informels. De fait, des recherches antérieures ont montré que la réglementation du télétravail dans les pays nordiques repose essentiellement sur une culture de la «liberté dans la responsabilité», ce qui signifie que le télétravail est en grande partie autorégulé sans contraintes de gestion particulières, en s'appuyant sur la confiance entre employeurs et salariés (Sanz de Miguel, 2020).

4 Modifications de la réglementation nationale et débats post-COVID-19

4.1 Mesures et initiatives temporaires

Les gouvernements ont adopté une série de mesures temporaires visant à encourager le télétravail à titre préventif, afin de contenir la propagation de la COVID-19. Bien que certains pays n'aient émis qu'une recommandation en faveur du télétravail, d'autres ont imposé le télétravail, du moins pendant les pics de la pandémie. Dans des pays comme la **France** et la **Belgique**, la capacité de faire appliquer le télétravail en cas de force majeure était déjà prévue dans les cadres juridiques afin de permettre la continuité de l'activité d'une entreprise et de garantir la protection des salariés. Plusieurs pays ont adopté une approche similaire fondée sur les états d'urgence [par exemple, la **Finlande**, l'**Allemagne**, la **Hongrie**, l'**Italie** (dans le secteur public), la **Pologne**, le **Portugal**, la **Slovaquie** et la **Slovénie**]. Ces mesures d'exécution signifient que le principe volontaire du télétravail a été temporairement suspendu, le télétravail devenant l'option par défaut pour tous les emplois considérés comme «pouvant être exécutés au moyen du télétravail». Dans certains pays, la décision d'adopter ou non le télétravail incombe uniquement à l'employeur (par exemple en **Hongrie** et en **Pologne**), tandis que dans d'autres pays, l'employeur ou le salarié peut demander le passage au télétravail (par exemple, en **Italie**, aux **Pays-Bas**).

Depuis la pandémie de COVID-19, les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés de nombreux pays ont dû faire face à une situation extraordinaire dans laquelle l'adoption de mesures visant à faire appliquer ou recommander le télétravail a évolué parallèlement à la pandémie.

Dans ce contexte, la **Belgique** se distingue comme un pays dans lequel les partenaires sociaux ont conclu un [accord de négociation collective transsectoriel](#)¹⁸ fournissant un cadre permettant aux employeurs et aux salariés de prendre des dispositions appropriées concernant le télétravail recommandé ou obligatoire pendant la pandémie. Établi en janvier 2021 et devant expirer à la fin de l'année 2021, cet accord couvre les modalités de télétravail dans le secteur privé qui ne relèvent pas des catégories de télétravail «régulier» et «occasionnel» définies par la législation en vigueur avant la

¹⁸ Convention collective de travail 2015/149 du Conseil national du travail de Belgique du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus, signée par la Fédération des entreprises de Belgique, les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises, De Boerenbond, la Fédération wallonne de l'agriculture, l'Union des entreprises à profit social, la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, la Fédération générale du travail de Belgique et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.

pandémie. Certains des aspects abordés sont la flexibilité dans la mise en œuvre des dispositions, conjuguée au respect du dialogue social et à la fourniture d'informations claires au salarié; les questions qui doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié (équipements et coûts, temps de travail et disponibilité); le devoir de l'employeur d'informer le salarié des méthodes de surveillance du télétravail et de respecter sa vie privée; le respect des droits collectifs; et le bien-être au travail. En ce qui concerne le bien-être, l'accord prévoit que les télétravailleurs doivent recevoir des lignes directrices sur l'ergonomie des postes de travail, l'utilisation correcte des écrans et la prévention des risques psychosociaux. Ces lignes directrices devraient reposer sur une évaluation des risques. Les salariés devraient pouvoir contacter leurs supérieurs ou les conseillers en prévention compétents pour toute question liée à la sécurité et à la santé. En outre, l'accord prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour maintenir le lien entre les télétravailleurs et leurs collègues et pour éviter l'isolement, y compris en facilitant les rassemblements dans les locaux de l'entreprise tout en respectant les mesures sanitaires.

Parallèlement à l'adoption de mesures temporaires visant à mettre en œuvre le télétravail ou à faciliter son extension, l'EU-OSHA a constaté, lors de la consultation des points focaux nationaux, que les pouvoirs publics avaient intensifié leurs efforts de deux manières principales.

Premièrement, ils collectent et analysent des données factuelles sur la mise en œuvre du télétravail et sur les perceptions à la fois des employeurs et des salariés au moyen d'enquêtes et d'études spécifiques nouvelles ou régulières. D'une manière générale, l'objectif est d'étudier les avantages et les inconvénients de cette forme d'organisation du travail, ainsi que les plans ou préférences futurs. Dans certains cas, les aspects en matière de SST tels que les stratégies de gestion des risques, les risques psychosociaux et le bien-être général sont analysés plus spécifiquement.

Deuxièmement, ils ont élaboré des recommandations plus spécifiques en matière de SST et de nouveaux documents d'orientation à l'intention des entreprises, des supérieurs hiérarchiques et des salariés, dans certains cas en collaboration avec les partenaires sociaux. Il a été souligné que la pandémie a conduit à une sensibilisation accrue à l'importance des questions de sécurité et de santé au travail, tant dans les locaux des employeurs que dans d'autres lieux. Les lignes directrices générales visant à prévenir la propagation de la COVID-19 au travail ont été combinées à des guides et des ressources plus spécifiques pour faciliter la transition vers un télétravail sûr, sachant que de nombreuses entreprises et télétravailleurs n'avaient pas d'expérience préalable de cette organisation du travail. Voici quelques exemples illustratifs:

- En Belgique, les partenaires sociaux, avec le soutien du ministère du travail, ont élaboré un [guide générique¹⁹](#) destiné à aider les entreprises à faire face à la crise de la COVID-19. Ce guide a ensuite été adapté à plusieurs secteurs par les partenaires sociaux.
- En Irlande, l'Autorité de la santé et de la sécurité fournit, sur son site web, de nouvelles [informations et orientations sur le télétravail²⁰](#) depuis le début de la pandémie. Le ministère des entreprises, du commerce et de l'emploi a publié le site web «[Guidance for Working Remotely during COVID-19²¹](#)» [Conseils pour travailler à distance pendant la COVID-19], qui détaille les informations relatives au télétravail. Une consultation publique a été lancée afin d'évaluer l'adéquation des orientations fournies et d'indiquer d'autres domaines d'orientation pour les employeurs ou les salariés.

¹⁹ Guide générique du ministère belge du travail du 14 décembre 2020 pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail.

²⁰ Informations et ressources des autorités irlandaises chargées de la santé et de la sécurité en ce qui concerne la COVID-19.

²¹ Guide du ministère irlandais des entreprises, du commerce et de l'emploi relatif au travail à distance.

- Aux **Pays-Bas**, le portail de la santé et de la sécurité accorde une attention particulière au travail à domicile pendant la pandémie. Il fournit des [informations et recommandations](#)²² aux employeurs et aux salariés en mettant l'accent sur la santé physique (comme la posture assise) et la santé mentale (comme la prévention des conflits entre vie professionnelle et vie privée). L'infographie «[Working from home in corona time](#)»²³ [Travailler à domicile au temps du coronavirus] fournit des orientations sur la mise en place d'un lieu de travail à domicile conformément aux principes ergonomiques. Le portail indique également les responsabilités tant des employeurs que des salariés en matière de SST.
- En **Lettonie**, la récente adoption d'une nouvelle législation sur le télétravail s'est accompagnée de nouvelles orientations et de nouveaux supports audiovisuels sur [le télétravail en général](#)²⁴, sur la [manière d'organiser un bureau à domicile](#)²⁵ et sur les [modalités d'exercice à domicile](#)²⁶.

4.2 Changements, initiatives et débats juridiques

L'expérience du télétravail étendu et prolongé depuis l'apparition de la pandémie a alimenté des modifications de la législation et des débats visant à adapter la réglementation en matière de télétravail dans un scénario post-COVID-19. Il est communément admis que la pandémie a eu une incidence significative sur les pratiques d'organisation du travail et la culture de direction. Au fil du temps, il est probable que le télétravail et une approche souple de l'organisation du travail deviendront un élément plus important et permanent pour les employeurs et les salariés.

Au moment de la rédaction du présent document (mars 2021), cinq pays avaient mis en œuvre des modifications juridiques: l'**Italie**, le **Luxembourg**, la **Lettonie**, la **Slovaquie** et l'**Espagne** (voir encadré 4). La législation est en cours d'examen dans de nombreux autres pays (**Autriche, Belgique, Chypre, Croatie, Hongrie, Irlande, Allemagne, Malte, Pologne, Portugal, Slovénie**). Les **Pays-Bas** peuvent également être inclus dans ce groupe: la loi sur le travail flexible qui régit le télétravail est en cours d'évaluation (non en tant que conséquence directe de la pandémie, mais comme l'exige la loi). Cette évaluation vise à déterminer si les points de vue des employeurs et des salariés ont changé depuis l'apparition de la pandémie et, partant, si des modifications juridiques sont nécessaires. Le tableau 1 compare la situation pré- et post-COVID-19 en ce qui concerne la législation nationale et les dispositions spécifiques en matière de télétravail.

Tableau 1: Réglementation juridique du télétravail avant et après l'apparition de la pandémie de COVID-19

Pré-COVID-19			Post-COVID-19
État membre de l'UE			Définition légale et législation spécifique sur le télétravail
BE	Belgique	Oui	Nouvelle législation spécifique sur le télétravail
BE	Belgique	Oui	En cours d'examen
BG	Bulgarie	Oui	Non
CZ	Tchéquie	Oui	Non
DE	Allemagne	Oui	En cours d'examen
EE	Estonie	Oui	Non

²² Page d'information sur la COVID-19 du ministère néerlandais des services sociaux et du travail.

²³ Guide relatif aux mesures de SST prises par Arbo, Vakmedianet et TNO concernant le travail à domicile en raison de la COVID-19 aux Pays-Bas.

²⁴ Matériel audiovisuel de la Rīgas Stradiņa Universitāte de Lettonie concernant le télétravail.

²⁵ Matériel audiovisuel de la Rīgas Stradiņa Universitāte de Lettonie concernant l'organisation d'un bureau à domicile.

²⁶ Matériel audiovisuel de la Rīgas Stradiņa Universitāte de Lettonie concernant les modalités d'exercice à domicile.

Pré-COVID-19			Post-COVID-19
ES	Espagne	Oui	Oui
FR	France	Oui	Non
EL	Grèce	Oui	Non
HU	Hongrie	Oui	En cours d'examen
HR	Croatie	Oui	En cours d'examen
IT	Italie	Oui	Oui
LT	Lituanie	Oui	Non
LU	Luxembourg	Oui	Oui
MT	Malte	Oui	En cours d'examen
NL	Pays-Bas	Oui	En cours d'examen
PL	Pologne	Oui	En cours d'examen
PT	Portugal	Oui	En cours d'examen
RO	Roumanie	Oui	Non
SI	Slovénie	Oui	En cours d'examen
SK	Slovaquie	Oui	Oui
AT	Autriche	Non	En cours d'examen
CY	Chypre	Non	En cours d'examen
DK	Danemark	Non	Non
FI	Finlande	Non	Non
IE	Irlande	Non	En cours d'examen
LV	Lettonie	Non	Oui
SE	Suède	Non	Non

Encadré 4: Modifications juridiques apportées à la réglementation du télétravail depuis le début de la pandémie

Italie — extension du travail intelligent dans les administrations publiques (avril 2020)

La loi n° 27 du 24 avril 2020²⁷ établit une extension du «travail intelligent» dans les administrations publiques. Au plus tard le 31 janvier de chaque année, les administrations publiques, après consultation des syndicats, doivent élaborer un plan organisationnel pour le travail intelligent (POLA), en tant que partie du plan de performance. Le POLA vise à recenser les activités qui peuvent être réalisées en mode intelligent et utilisées par au moins 60 % des salariés. En cas de non-adoption du POLA, le travail intelligent s'applique à au moins 30 % des salariés, s'ils en font la demande.

²⁷ Conversion en loi, avec modifications, du décret-loi 18/2020 du ministère italien de la justice du 17 mars 2018, mesures d'habilitation du service sanitaire national et de viabilité économique pour les familles, laboratoires et entreprises liées à l'urgence épidémiologique de la COVID-19. Prolongation des délais pour l'adoption des décrets législatifs. (20G00045)

Lettonie — modification de la loi sur la protection du travail (juillet 2020)

Le nouveau règlement sur le télétravail était déjà en préparation avant l'apparition de la pandémie en tant que modification de la loi sur la protection du travail²⁸. Il est entré en vigueur en juillet 2020. Il comprend une définition du télétravail (conformément à l'accord-cadre de l'UE) et développe les dispositions en matière de SST. L'employeur reste responsable du travail et de la sécurité et de la santé au travail. Le salarié doit coopérer avec l'employeur à l'évaluation des risques et fournir des informations sur les conditions du lieu où le travail à distance est effectué, lorsque ces conditions peuvent avoir une incidence sur sa sécurité et sa santé. L'employeur doit apporter son soutien à l'évaluation des risques, quel que soit le nombre d'emplacements où le salarié travaille. Un représentant des salariés (ou une personne déléguée) est associé à l'évaluation des risques.

Espagne — Loi sur le travail à distance (octobre 2020)

Le décret-loi royal 28/2020²⁹ a été adopté en 2020, en partie en réaction à la COVID-19 et sur la base d'un accord avec les partenaires sociaux. La loi régit en outre le droit à la déconnexion et les aspects spécifiques de la SST, en accordant une attention particulière aux aspects ergonomiques, psychosociaux et organisationnels, et en particulier à la répartition du temps de travail, à la limitation de la disponibilité et aux pauses. L'employeur est tenu de procéder à une évaluation des risques du lieu de télétravail (par exemple, résidence ou autre lieu choisi par le télétravailleur) et d'informer le salarié des risques existant sur son lieu de télétravail. Pour obtenir des informations sur les risques professionnels, l'entreprise (ou les services liés à la SST) peut visiter le lieu de travail choisi par le télétravailleur (uniquement avec l'autorisation du télétravailleur s'il travaille à domicile). L'évaluation des risques porte uniquement sur l'espace utilisé pour le télétravail. Si l'autorisation n'est pas accordée, une évaluation des risques devrait être effectuée sur la base des informations recueillies auprès du télétravailleur, conformément au mode opératoire de prévention. L'employeur doit également prendre des mesures de protection pour soutenir les salariés particulièrement vulnérables, tels que les travailleuses enceintes. En outre, la loi introduit l'obligation pour l'employeur d'indemniser le salarié pour les coûts du travail à distance.

Luxembourg — Mise en œuvre de la nouvelle convention des partenaires sociaux (février 2021)

Le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021³⁰ met en œuvre l'accord des partenaires sociaux sur le télétravail d'octobre 2020. Le «télétravail occasionnel» est défini comme étant inférieur à 10 % du temps de travail annuel normal d'un télétravailleur, et tous les autres régimes de télétravail sont classés comme «télétravail régulier». Le télétravail régulier repose sur un accord écrit entre l'employeur et le salarié, tandis que le télétravail occasionnel nécessite uniquement une confirmation écrite (par exemple par courrier électronique). Un accord sur le télétravail régulier doit préciser, entre autres, le lieu du télétravail; l'horaire de travail; la procédure d'acceptation des heures supplémentaires; tout paiement destiné à couvrir les frais d'internet et de communication; et le processus de retour sur le lieu de travail de l'employeur. L'employeur doit payer et fournir les équipements nécessaires aux télétravailleurs. Le télétravail régulier peut nécessiter une convention d'entreprise ou une négociation collective. Dans certains cas, les

²⁸ Loi 1/2001 du Parlement de la République de Lettonie du 20 juin 2001 sur la protection du travail.

²⁹ Décret royal 28/2020 du 22 septembre 2020 relatif au travail à distance. (BOE-A-2020-11043)

³⁰ Règlement grand-ducal 76/2021 du Grand-Duc du Luxembourg du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail (JO 76 du 29.1.2021)

employeurs doivent consulter les représentants du personnel et rechercher un accord sur une politique de télétravail. Tous les salariés ont le même droit à la déconnexion et les télétravailleurs ont droit au même traitement que les salariés qui travaillent sur le lieu de travail de l'employeur. Le télétravailleur peut demander que les services de médecine du travail de l'entreprise inspectent le lieu de travail choisi, mais l'employeur n'a pas le droit de procéder à une inspection sur place.

Slovaquie — modification du code du travail (mars 2021)

La mise en place d'une réglementation slovaque sur le télétravail a été partiellement déclenchée par la pandémie. La modification du code du travail³¹ établit un nouvel ensemble de droits et d'obligations du salarié et de l'employeur. Un régime de télétravail requiert un accord mutuel et un certain schéma régulier ou spécifique (plutôt que d'être un élément qui se produit à titre exceptionnel). Les nouvelles dispositions obligent les employeurs à rembourser le salarié en cas d'augmentation des coûts liés au travail à distance, tels que les frais de matériel et des outils. Le code introduit le droit de se déconnecter à la fin de la journée de travail et pendant le repos hebdomadaire, sauf si des heures supplémentaires ont été commandées ou convenues, ainsi que pendant les congés et les jours fériés.

D'autres initiatives pertinentes existent en **Irlande** et en **France**. En janvier 2021, le gouvernement irlandais a publié sa [stratégie nationale de travail à distance](#)³², qui prévoit certaines modifications législatives, ainsi que d'autres mesures visant à soutenir le télétravail (par exemple, l'amélioration des infrastructures de télétravail telles que la connectivité internet et les plateformes), ainsi que l'élaboration de données nationales sur l'incidence et la fréquence du travail à distance, dans le cadre d'un effort plus large visant à améliorer les données sur les formules souples de travail afin de fournir une base factuelle pour la future politique. La stratégie répond en partie à la demande du Congrès irlandais des syndicats [Irish Congress of Trade Unions] de procéder à un réexamen complet de la réglementation du travail en ce qui concerne le télétravail. En janvier 2021 également, les partenaires sociaux en **France** ont publié un [nouvel accord intersectoriel](#)³³ qui remplace l'accord de 2006 et complète la législation sur le télétravail avant la COVID-19.

Les modifications juridiques et les débats politiques sur le télétravail portent sur quatre aspects principaux: la définition légale du télétravail, le droit à la déconnexion, le droit au télétravail et les dispositions en matière de SST. Dans une moindre mesure, les questions liées à l'équipement et aux coûts ont également été abordées.

La modification du code de la protection du travail en **Lettonie** implique l'adoption, pour la première fois, d'une **définition légale du télétravail**. Bien que le télétravail soit défini conformément à l'accord-cadre de l'UE, l'objectif principal de cette modification est de réglementer spécifiquement les questions de sécurité et de santé, comme expliqué ci-dessous. Une réforme similaire est envisagée à **Chypre**, où la réglementation du télétravail sera inscrite à l'ordre du jour du Conseil pour la sécurité et la santé en 2021, sur la base de l'accord-cadre de l'UE.

Le **Luxembourg** a introduit une modification de la réglementation du télétravail qui établit une distinction entre le télétravail occasionnel et le télétravail régulier. Le «télétravail occasionnel» est défini comme étant inférieur à 10 % du temps de travail annuel normal d'un télétravailleur, et tous les autres régimes de télétravail sont classés comme «télétravail régulier». L'accord sur le télétravail régulier repose sur

³¹ Modification de la loi 311/2001 du président de la République slovaque du 17 février 2021 relative au code du travail.

³² Ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi d'Irlande, Making Remote Work: National Remote Work Strategy

³³ Accord interprofessionnel français du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail en France signé par la CFTD, la CFE-CGC, FO, le MEDEF, la CPME et l'U2P.

un accord écrit entre l'employeur et le salarié et doit préciser le lieu du télétravail; l'horaire de travail; la procédure à suivre pour convenir des heures supplémentaires; tout paiement destiné à couvrir les frais d'internet et de communication; et le processus de retour sur le lieu de travail de l'employeur. Le télétravail occasionnel nécessite uniquement une confirmation écrite et permet une plus grande souplesse dans sa mise en œuvre.

Une réforme globale de la définition légale du télétravail est en cours de discussion en **Pologne**, sur la base de l'expérience du télétravail mis en place au cours de la pandémie. Le «travail à distance» a été introduit à la suite de l'apparition de la pandémie de COVID-19 en tant que mesure temporaire visant à faire exécuter le travail en dehors des locaux de l'employeur (y compris le travail non fondé sur l'utilisation d'équipements TIC) et a été prolongé jusqu'à la fin de la pandémie. Contrairement à la réglementation légale en vigueur en matière de télétravail, le travail à distance effectué à la demande de l'employeur, pour une durée limitée, ne nécessite pas de modification du contrat de travail et autorise l'utilisation des équipements propres aux salariés tout en protégeant les informations confidentielles. L'employeur doit confirmer que le salarié dispose des compétences et des moyens techniques et logistiques nécessaires pour travailler à distance. L'employeur continue à assumer les obligations en matière de SST et la responsabilité des accidents du travail. La réforme législative prévoit que la notion de télétravail disparaîtra du code du travail et sera remplacée par «travail à distance». Selon le projet de loi, le «travail à distance» peut être effectué en tout ou en partie en dehors des locaux de l'employeur. Le projet repose sur le principe d'un accord volontaire entre l'employeur et le salarié et comprend des dispositions relatives à la négociation collective. En même temps, il tente de trouver une solution qui permettrait à l'employeur d'ordonner unilatéralement au salarié de travailler en dehors des locaux de l'entreprise dans des cas exceptionnels, comme lors d'épidémies ou d'autres situations de crise. D'autre part, les salariés pourraient se prévaloir, dans certains cas, de droits renforcés à cet égard (par exemple, les salariés ayant des enfants de moins de trois ans ou ayant des enfants handicapés ou nécessitant des soins particuliers). L'employeur ne pourrait refuser sa demande de travail à distance que pour des raisons objectives. Le projet souligne les responsabilités des travailleurs en matière de respect des règles de sécurité et de santé. En cas d'accident du travail, le salarié devra donner son accord à une inspection donnant lieu à un rapport de sécurité et de santé. Si un salarié refuse de coopérer à cet égard, il peut en résulter que l'affaire ne sera pas considérée comme un accident. Les questions liées au contrôle et à la surveillance doivent encore être développées. Le projet prévoit que l'entreprise doit fournir le matériel et les outils nécessaires et couvrir les coûts liés à l'installation, au service, à l'exploitation et à la maintenance de ces outils. La réforme fait actuellement l'objet de discussions entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Les syndicats ont fait part de doutes quant à la question de savoir si le nouveau règlement sur le télétravail devrait remplacer la réglementation existante sur le télétravail. Selon eux, l'expérience de la pandémie montre que le travail à distance devrait plutôt porter sur la possibilité de travailler temporairement en dehors de l'entreprise. Cette organisation du travail pourrait être fondée sur une rotation, afin d'éviter l'isolement des salariés. Ils ont également souligné la nécessité de fixer un montant forfaitaire minimal pour couvrir, par exemple, le coût de l'électricité, de l'accès à l'internet ou de l'utilisation d'autres appareils domestiques à des fins professionnelles.

Le droit à la déconnexion a été introduit pour la première fois par la modification du code du travail en **Slovaquie**. La modification prévoit le droit à la déconnexion en tant que droit de ne pas utiliser les équipements de travail pendant le repos hebdomadaire et à la fin de la journée de travail, sauf si des heures supplémentaires ont été commandées ou convenues, ainsi que pendant les congés et les jours fériés.

La nouvelle législation sur le travail à distance en **Espagne** renforce les dispositions déjà en vigueur avant la pandémie. La prévention des risques devrait accorder une attention particulière aux aspects ergonomiques, psychosociaux et organisationnels, en particulier la répartition du temps de travail, la limitation de la disponibilité et les pauses.

Au **Luxembourg**, le nouvel accord des partenaires sociaux transposé dans la législation stipule que tous les salariés ont le même droit de se déconnecter du travail et que les télétravailleurs ont droit au même traitement que les salariés qui travaillent sur le lieu de travail de l'employeur. La convention de télétravail doit préciser quand le télétravailleur sera disponible (heures de travail et jours de travail) ou comment cette disponibilité sera établie.

En **Irlande**, la commission des relations sur le lieu de travail [Workplace Relations Commission, WRC] a lancé une consultation sur un nouveau code de bonnes pratiques qui donnera aux salariés le droit de se déconnecter en dehors des heures normales de travail. Ce code de bonnes pratiques définira des orientations à l'intention des salariés et des employeurs en ce qui concerne les meilleures pratiques et approches en matière de déconnexion des salariés en dehors des heures normales de travail. Elle permettrait de faire en sorte que tant les employeurs que les salariés soient conscients de leurs exigences et de leurs droits en matière de désengagement, y compris la compréhension de l'application de ces exigences et droits, en particulier dans le cadre d'un travail à distance. Ce code sera admissible dans les litiges relatifs aux droits du travail. Sur la base des résultats de la consultation qui s'est achevée en janvier 2021, le gouvernement a demandé à la WRC d'élaborer un code de bonnes pratiques. Il s'agit de l'une des mesures prévues dans la [stratégie nationale de travail à distance](#)³⁴.

Au **Portugal**, le débat sur le droit à la déconnexion était déjà en cours avant la pandémie et s'est intensifié depuis lors, bien que la réforme législative reste au point mort. Un débat parlementaire, mené par un groupe d'opposition, a eu lieu en juillet 2020 pour discuter d'une nouvelle loi sur le télétravail. La proposition de loi mettait l'accent sur le droit à la déconnexion, la prévention d'autres risques psychosociaux (conflit entre vie professionnelle et vie privée, isolement), le droit à la vie privée et les aspects liés aux salaires. Bien que la loi n'ait pas été adoptée, le débat politique se poursuit entre les partis politiques, les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales et les experts. La sensibilisation accrue aux risques psychosociaux liés à la «disponibilité constante» est également un sujet de discussion politique et de négociation collective dans de nombreux autres pays.

Le droit au télétravail a fait l'objet de débats récurrents en **Allemagne** et a gagné en importance depuis l'apparition de la pandémie. Fin 2020, le ministère du travail a proposé une [loi sur le travail mobile](#)³⁵ qui prévoyait le droit de télétravailler 24 jours ouvrables par an (avec une semaine de cinq jours). Ce projet de loi n'a pas abouti à un consensus au sein du gouvernement de grande coalition entre les sociaux-démocrates (SPD) et les démocrates-chrétiens (CDU) en raison de la forte opposition de la CDU. Elle a également été largement critiquée par les organisations patronales. Un deuxième projet a été élaboré et est toujours en cours de discussion. Ce nouveau projet établit que les salariés peuvent demander à travailler à distance, mais le projet ne contient pas de droit légal pour l'employeur à cet égard. L'employeur peut rejeter la demande pour des raisons opérationnelles, mais doit justifier ce refus. Alors que le débat est en cours, il convient de noter que l'objectif de cette loi est de réglementer de manière globale les formules de travail mobile, en surmontant la fracture entre le «télétravail», tel que défini par le régime légal, et le «travail mobile», tel que réglementé par la négociation collective.

Au **Luxembourg**, le droit au télétravail a été débattu lors de consultations tripartites avant l'adoption du nouvel accord sur le télétravail en 2020. Le débat a été lancé à la suite d'une [pétition citoyenne](#)³⁶ appelant au droit au télétravail, qui a été examinée par les membres du Parlement. Toutefois, la reconnaissance du télétravail en tant que droit n'a pas été incluse dans l'accord, maintenant ainsi le principe du volontariat. Dans d'autres pays, le débat ne porte pas sur le droit au télétravail, mais sur le

³⁴ Ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi d'Irlande, Making Remote Work: National Remote Work Strategy

³⁵ Tschierse, K. (10 octobre 2020) Do we need a right to work from home? DW. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>

³⁶ Montaigu, G. (10 octobre 2020) Luxembourg: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien. Disponible à l'adresse suivante: <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-ny-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

droit des salariés à demander le télétravail. C'est le cas en **Irlande**, où le Congrès irlandais des syndicats a demandé au gouvernement d'inclure un droit de demander des formules souples de travail, y compris le télétravail. La nouvelle [stratégie nationale de travail à distance](#)³⁷ soutient cet appel et s'engage à légiférer afin de donner aux salariés le droit de demander le télétravail.

La réforme législative en **Slovénie** prévoit l'introduction d'une nouvelle clause qui permettrait aux travailleurs ayant des enfants et aux aidants de demander une forme de travail flexible, y compris le télétravail. L'employeur devrait évaluer la demande du travailleur et, en cas de refus ou de report, expliquer les raisons de cette décision.

L'**Italie** suit une approche différente dans les administrations publiques, qui consiste à encourager l'extension du travail intelligent au moyen de plans annuels d'organisation du travail. La nouvelle loi fixe des objectifs spécifiques: de 30 % à au moins 60 % des salariés devraient utiliser le travail intelligent s'ils en font la demande.

La plupart des modifications juridiques comprennent de nouvelles **dispositions** en matière de SST. La modification de la loi sur la protection du travail en **Lettonie** précise les responsabilités et les obligations des employeurs et des salariés. Bien que l'employeur reste responsable du travail, de la sécurité et de la santé au travail, il doit coopérer avec le salarié pour évaluer les risques. Un représentant du salarié (ou une personne de confiance) participe à l'évaluation des risques.

Comme expliqué dans l'encadré 4, la nouvelle législation en **Espagne** adopte une approche globale des questions de sécurité et de santé, y compris les aspects ergonomiques, psychosociaux et organisationnels. L'employeur doit procéder à une évaluation des risques du lieu de télétravail (domicile ou autre lieu) et informer le salarié des risques existants. Pour obtenir des informations sur les risques professionnels, l'entreprise (ou les services liés à la SST) peut visiter le lieu de travail choisi par le télétravailleur (mais uniquement avec l'autorisation de ce dernier si c'est le domicile). Si l'autorisation n'est pas accordée, l'évaluation des risques devrait être effectuée sur la base des informations recueillies auprès du télétravailleur, conformément au mode opératoire de prévention. L'employeur doit également prendre des mesures de protection pour soutenir les salariés particulièrement vulnérables, tels que les travailleuses enceintes.

Une nouvelle réglementation au **Luxembourg** prévoit que les télétravailleurs peuvent demander que les services de médecine du travail de l'entreprise inspectent le lieu de travail choisi, mais que l'employeur n'a pas le droit de procéder à une inspection sur place. Les dispositions en matière de sécurité et de santé constituent un aspect important dans tous les pays dans lesquels la législation est en cours de révision. En outre, il convient de noter que le **Danemark** semble être le seul pays nordique où existe un large débat sur le télétravail, y compris des demandes de modification des dispositions en matière de sécurité et de santé applicables au travail sur écran à domicile. L'une des aspirations est que le travail à domicile puisse être effectué à plus grande échelle avant que des exigences spécifiques en matière de sécurité et de santé ne s'appliquent.

Enfin, les réformes juridiques en **Espagne** et en **Slovaquie** ont également porté sur l'obligation pour l'employeur de rembourser les **coûts liés au télétravail** (connexion internet et communication, matériel, etc.). Au Luxembourg, un nouveau règlement précise que l'accord entre l'employeur et le salarié doit inclure toute rémunération liée à la compensation des frais de télétravail, et que l'employeur doit payer et fournir les **équipements** nécessaires aux télétravailleurs.

³⁷ Ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi d'Irlande, Making Remote Work: National Remote Work Strategy

En conclusion, la présente section souligne certains aspects novateurs du nouvel accord interprofessionnel sur le télétravail mentionné précédemment en **France**:

- Possibilité de télétravail: afin de faciliter l'extension des modalités de télétravail, les employeurs devraient définir les critères requis pour l'identification des emplois «pouvant être effectués au moyen du télétravail». Cette identification devrait faire l'objet de discussions avec les organisations représentatives des travailleurs lorsqu'elles existent ou, si ce n'est pas le cas, directement avec les salariés.
- Fréquence du télétravail: la fréquence est déterminée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur sur la base de tout accord de travail ou de toute charte mis en œuvre. Toutefois, les employeurs devraient assurer un équilibre adéquat entre le télétravail et le travail sur place, afin de préserver la cohésion sociale et d'éviter les dysfonctionnements organisationnels.
- Évaluation des risques: le télétravail doit être inclus dans l'évaluation obligatoire des risques de l'entreprise, en accordant une attention particulière aux risques liés à l'isolement et à l'utilisation des outils numériques.
- Formation: l'accord souligne le rôle clé du personnel d'encadrement et de la chaîne de gestion dans la mise en œuvre du télétravail fondé sur une relation de confiance entre le supérieur hiérarchique et le salarié, l'établissement d'objectifs clairs et l'autonomie du salarié. Dans ce contexte, il recommande de former le personnel d'encadrement, les télétravailleurs et les travailleurs sur site à la manière d'adapter les activités professionnelles au télétravail; la manière de développer l'autonomie des télétravailleurs; la manière de structurer la journée de travail par étapes; la manière de respecter la législation du travail et le droit à la déconnexion dans le contexte du télétravail; la manière de réglementer l'utilisation des outils numériques; et la manière de fixer des objectifs au sein d'une équipe combinant travail à distance et travail sur place.

5 Observations finales

L'accord-cadre de l'UE sur le télétravail (2002) constitue la principale référence pour la législation nationale et la négociation collective sur le télétravail dans la plupart des États membres de l'UE. Cela inclut la définition de ce qu'est le télétravail (une forme d'organisation du travail dans laquelle un salarié utilise des équipements de TIC pour effectuer des travaux en dehors des locaux de l'entreprise, lorsque ce travail aurait pu être effectué dans les locaux de l'entreprise) et la réglementation de ses principaux aspects: le caractère volontaire tant pour les salariés que pour les employeurs; la réversibilité; l'égalité en matière d'emploi, de formation et de droits collectifs; la protection des données; le respect de la vie privée; et la responsabilité des employeurs en matière de SST.

Les États membres de l'UE réglementent le télétravail soit par le régime légal, soit par le dialogue social et la négociation collective. Dans la plupart des pays, les deux types de réglementation sont utilisés (bien que leur couverture et leur portée soient différentes) et se complètent mutuellement. Le rôle joué par l'État ou les acteurs des relations industrielles dans la réglementation du télétravail diffère et dépend en partie des traditions nationales en matière de relations industrielles.

Avant l'apparition de la COVID-19, une distinction générale pouvait être établie entre deux grands groupes:

- les pays ayant des définitions légales et une législation spécifique sur le recours au télétravail (organisation du travail, conditions d'emploi, etc.) établis dans le code du travail ou dans les législations connexes (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Espagne, Allemagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Croatie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie);

- les pays ne disposant pas de définitions légales et d'une législation spécifique concernant le télétravail, ou dont les modalités de télétravail sont régies par différentes lois relatives à la protection des données, à la sécurité et à la santé ou au temps de travail (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Irlande, Lettonie, Suède).

Sur la base de l'accord-cadre de l'UE, les principaux aspects novateurs réglementés peuvent être résumés comme suit:

- Télétravail régulier et occasionnel: l'accord-cadre de l'UE ne couvrait que le télétravail régulier (au moins un jour par semaine). Or, le télétravail occasionnel est devenu la forme prédominante de télétravail (c'est-à-dire moins de 20 % du temps de travail et/ou ne suivant pas un schéma spécifique). Les approches nationales varient.
- Certains pays ont modifié la définition légale du télétravail pour y inclure toute intensité (par exemple, la France); d'autres pays ont établi des définitions et des règles différentes pour le télétravail régulier et occasionnel (par exemple, la Belgique).
- Droit à la déconnexion: l'accord-cadre de l'UE dispose que les télétravailleurs doivent gérer l'organisation de leur temps de travail dans les limites de la législation nationale et de la négociation collective. Les attentes relatives à une disponibilité constante de la part des entreprises ou des clients ont conduit certains pays à réglementer le droit à la déconnexion, ce qui inclut un accord sur la répartition des horaires de travail, la limitation de la disponibilité et les pauses.
- Droit au télétravail: même si le principe volontaire est maintenu, certains pays ont réglementé le droit de demander le télétravail (par exemple, la France ou les Pays-Bas, où les salariés ont le droit de recevoir une réponse explicative écrite en cas de refus d'une entreprise) ou ont accordé un traitement spécial à certains groupes en vue de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (l'Allemagne, par exemple).
- Dispositions spécifiques de la législation en matière de SST qui développent l'approche générale de l'accord-cadre de l'UE: la réglementation dans ce domaine est diversifiée. Dans certains pays, l'obligation des employeurs d'effectuer une évaluation des risques et d'informer les travailleurs est explicitement mentionnée dans la législation, bien que les procédures d'évaluation des risques diffèrent et que, dans certains pays, les employeurs soient fortement limités par le droit à la vie privée (dans de tels cas, l'évaluation des risques repose sur les informations fournies par le télétravailleur). L'éventail des risques en matière de SST pris en compte diffère également. Certains pays ont élaboré une réglementation visant à évaluer et à prévenir certains risques psychosociaux, à savoir l'isolement, les conflits de travail et le stress. Enfin, la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail est un domaine délicat et les réglementations nationales à cet égard varient considérablement.

Depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19, les gouvernements ont adopté une série de mesures temporaires visant à encourager ou à faire appliquer le télétravail à titre préventif afin de contenir la propagation de la COVID-19. Parallèlement, les points focaux nationaux de l'EU-OSHA soulignent que la pandémie a conduit à une sensibilisation accrue à la pertinence des questions de SST au travail, tant dans les locaux des employeurs que dans d'autres lieux. Les lignes directrices générales visant à prévenir l'expansion de la pandémie au travail ont été combinées à des guides et des ressources plus spécifiques pour faciliter la transition vers un télétravail sûr, sachant que de nombreuses entreprises et télétravailleurs n'avaient pas d'expérience de cette formule de travail.

En outre, dans la plupart des pays, l'expérience du télétravail étendu et prolongé a alimenté des modifications de la législation et des débats visant à mieux adapter la réglementation du télétravail dans un contexte post-COVID-19. Au moment de la rédaction du présent document (mars 2021), cinq pays ont mis en œuvre des modifications juridiques (Italie, Luxembourg, Lettonie, Slovaquie et Espagne), tandis que la législation est en cours d'examen dans de nombreux autres pays (Autriche, Belgique,

Chypre, Croatie, Hongrie, Irlande, Allemagne, Pays-Bas, Malte, Pologne, Portugal et Slovénie). Les modifications juridiques et les débats politiques sur le télétravail englobent quatre aspects principaux: 1) la définition légale du télétravail (y compris la distinction entre télétravail régulier et occasionnel), 2) le droit à la déconnexion, 3) le droit au télétravail et 4) les dispositions en matière de SST. Ces aspects suivent les tendances déjà en place avant la pandémie.

En revanche, l'expérience du télétravail au cours de la pandémie n'a pas donné lieu à des changements juridiques ou à des débats politiques dans les pays nordiques. La mise en œuvre du télétravail occasionnel au moyen d'accords individuels et informels repose traditionnellement sur l'autorégulation sans contraintes de gestion particulières, plutôt que sur la confiance entre les employeurs et les salariés (approche dite de la «liberté dans la responsabilité»). Cette approche semble avoir été efficace pendant la pandémie. Le Danemark est le seul pays nordique où il existe un vaste débat sur le télétravail, y compris des demandes de modification des dispositions en matière de SST applicables au travail sur écran à domicile. Toutefois, le débat semble aller dans le sens d'une autorégulation accrue: l'une des aspirations est que le travail à domicile soit possible à plus grande échelle avant que des exigences spécifiques en matière de SST ne s'appliquent.

6 Références

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe'. Available at: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (accessed March 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda*. Available at: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (accessed May 2021).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9%C3%A9travailleurs%20sont%20majoritairement%20des,mode%20d'organisation%20du%20travail> (accessed March 2021).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006*, ETUC. Available at: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (accessed May 2021).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism'. In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012). 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark', *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050. Available at: https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view (accessed May 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach'. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation'. In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic*

Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.

Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

contribue à faire de l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. L'Agence mène des activités de recherche et de développement, diffuse des informations fiables, équilibrées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes de sensibilisation à l'échelle de toute l'Europe. Créée par l'Union européenne en 1994 et établie à Bilbao, en Espagne, l'Agence réunit des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts réputés des États membres de l'Union et au-delà.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Santiago de Compostela, 12, 5^e étage

48003 Bilbao, Espagne

Tél.: +34 944794360

Fax: +34 944794383

Courriel: information@osha.europa.eu