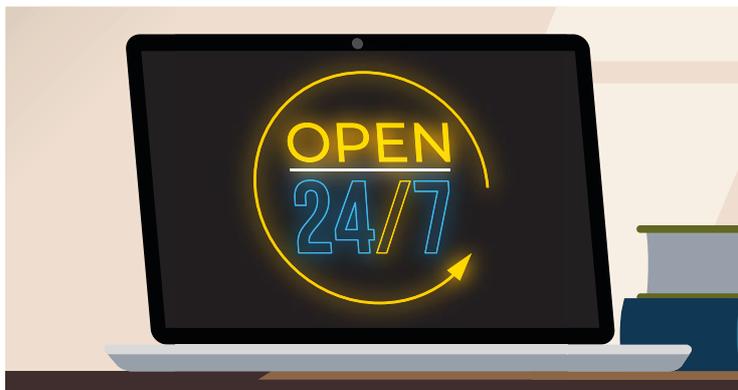




# RECOMMANDATIONS ET PRINCIPES D'INDUSTRIALL GLOBAL UNION POUR LA RÉGLEMENTATION INSTITUTIONNELLE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

## DÉFINITION

Le télétravail est défini comme « une forme d'organisation 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. »



## RECOMMANDATIONS ET PRINCIPES D'INDUSTRIALL GLOBAL UNION POUR LA RÉGLEMENTATION INSTITUTIONNELLE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

### CONTEXTE

Le télétravail a fait son entrée dans la vie professionnelle depuis un certain temps déjà. Par exemple, en 2015, dans le secteur manufacturier, environ 25 % des travailleurs des pays de l'OCDE auraient télétravaillé au moins une partie du temps. Ce changement s'inscrit dans le cadre de la transformation numérique plus large en cours dans nos secteurs. La crise du Covid-19 a accéléré cette tendance de manière significative, avec un passage massif et soudain au télétravail comme moyen de briser les chaînes de contamination et de maintenir la distanciation sociale.

Le télétravail généralisé pourrait rester une caractéristique permanente du monde du travail, même après la fin de la crise Covid-19. Selon le rapport 2020 du Forum économique mondial sur l'avenir de l'emploi (*The Future of Jobs Report 2020*), 84 % des employeurs vont rapidement numériser les processus de travail, notamment en développant considérablement le travail à distance, ce qui pourrait amener 44 % de leur personnel à faire du télétravail.

La résistance des employeurs au travail à domicile a été surmontée par l'expérience réussie du télétravail pendant la pandémie. Selon des enquêtes réalisées par les employeurs et les syndicats, les travailleurs souhaiteraient continuer à télétravailler plusieurs jours par semaine après la fin de la pandémie<sup>1</sup>.

Cette nouvelle façon d'organiser le travail aura un impact sur l'avenir du travail et est susceptible de remodeler nos sociétés. À condition d'être négocié avec les syndicats, le télétravail à grande échelle peut améliorer le bien-être et la qualité de vie des travailleurs. Cependant, l'impact global sur les travailleurs et les droits syndicaux est ambigu et comporte des risques. En raison de l'impact potentiel de l'augmentation du télétravail, il est urgent de réglementer cette nouvelle forme de travail par une législation et des négociations collectives appropriées.

### RISQUES ET OPPORTUNITÉS DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS

Les travailleurs ont signalé une plus grande satisfaction professionnelle avec le télétravail, citant l'autonomie et la flexibilité comme les principaux avantages. Les travailleurs peuvent gérer leur propre emploi du temps et choisir la meilleure méthode pour accomplir leur travail. Le télétravail peut offrir des possibilités en vue d'un meilleur équilibre travail-vie personnelle, tout en facilitant la conciliation de la vie personnelle et familiale. En réduisant ou en éliminant les déplacements domicile-travail, les travailleurs peuvent consacrer plus de temps à leur famille et à leurs loisirs.

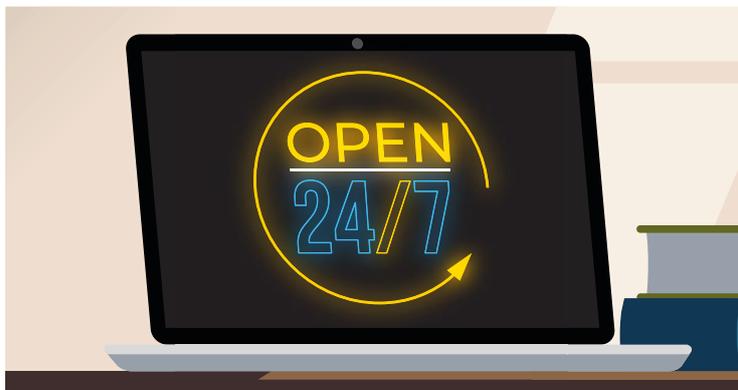
Cependant, l'expérience montre que le travail à distance peut entraîner un risque de surmenage et une délimitation de plus en plus floue entre vie privée et vie professionnelle. La dernière Enquête européenne sur les conditions de travail a révélé que les personnes travaillant régulièrement à domicile étaient deux fois plus susceptibles de travailler 48 heures ou plus par semaine que celles travaillant dans les locaux de leur employeur – et six fois plus susceptibles de travailler pendant leur temps libre. Durant la pandémie, les travailleurs étaient plus productifs en télétravail et travaillaient plus longtemps. Selon IndustriAll Europe, le recours au télétravail aurait entraîné une augmentation considérable du temps de travail et des heures supplémentaires non rémunérées.

Les employeurs ont bénéficié de ces gains de productivité ainsi que de la réduction des dépenses liées aux locaux, aux charges et autres frais. De nombreuses entreprises envisagent déjà de faire passer l'ensemble de leur personnel en col blanc au télétravail.

Pendant la crise de Covid-19, la plupart des travailleurs ont dû supporter le poids des coûts supplémentaires engendrés par le passage soudain au télétravail, tels que l'équipement, le chauffage, l'électricité et d'autres frais de fonctionnement. Faute de réglementation, le travail à distance pourrait servir de prétexte aux employeurs pour transférer les coûts fixes aux travailleurs.

Les réactions des travailleurs et de leurs représentants montrent que le télétravail prolongé pendant la pandémie a entraîné une augmentation significative de la tension physique et psychologique, en raison de l'ergonomie inappropriée des postes de travail à domicile et du manque d'interaction sociale avec les collègues.

<sup>1</sup> Voir par exemple les résultats de l'enquête sur le télétravail chez Michelin France menée par la CGC-CFE en septembre 2020. En juillet 2020, Solvay a mené une enquête similaire auprès de ses travailleurs dans 19 pays, et 70 % des salariés ont répondu qu'ils souhaitaient continuer à télétravailler de manière régulière. Voir également les résultats d'études plus larges menées par exemple en France, aux États-Unis ou en Irlande.



## RECOMMANDATIONS ET PRINCIPES D'INDUSTRIALL GLOBAL UNION POUR LA RÉGLEMENTATION INSTITUTIONNELLE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail, en particulier s'il est mis en œuvre sur une base permanente et à temps plein, risque de saper l'approche collective du travail, en affaiblissant les relations entre les travailleurs et leurs syndicats. La liberté d'association et les droits de négociation collective des travailleurs à distance doivent être protégés, particulièrement dans le contexte du développement de nouveaux outils et logiciels de surveillance qui permettent aux employeurs de contrôler les activités des employés par courrier électronique et sur Internet, et d'analyser le niveau d'activisme des travailleurs. Le développement de systèmes de surveillance intrusifs constitue une violation grave du droit des travailleurs à la protection de leur vie privée et de leurs données personnelles.

Il existe également un risque de voir se développer une main-d'œuvre à deux vitesses, avec un fossé entre les travailleurs dont l'emploi leur permet d'accéder au télétravail et de bénéficier d'une plus grande flexibilité, et ceux dont les fonctions excluent une telle possibilité. Pendant la crise de Covid-19, on a assisté, dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de l'énergie et des mines, à un clivage net entre, d'une part, les employés de bureau qui ont pu télétravailler et, de l'autre, les travailleurs de la production qui ont dû travailler sur site, avec une protection moindre en termes de distanciation sociale. Les syndicats doivent se battre pour préserver l'unité de la main-d'œuvre.

Il existe également un risque que le télétravail soit perçu comme étant conçu principalement pour les femmes, comme une façon de concilier travail rémunéré et travail non rémunéré, sans pour autant éliminer les risques et les inconvénients pour la santé et le développement professionnel des travailleuses. Le télétravail ne doit pas être considéré comme une solution à l'inégalité dans la répartition du travail domestique et de l'éducation des enfants et doit, plutôt, être encouragé comme un moyen de confier aux hommes et aux femmes la coresponsabilité des soins et du travail domestique non rémunérés. En outre, le télétravail ne doit pas servir de prétexte aux gouvernements pour retarder le développement de services de garde d'enfants de qualité.

### UN BESOIN URGENT DE RÉGLEMENTER LE TÉLÉTRAVAIL PAR LE BIAIS DU DIALOGUE SOCIAL

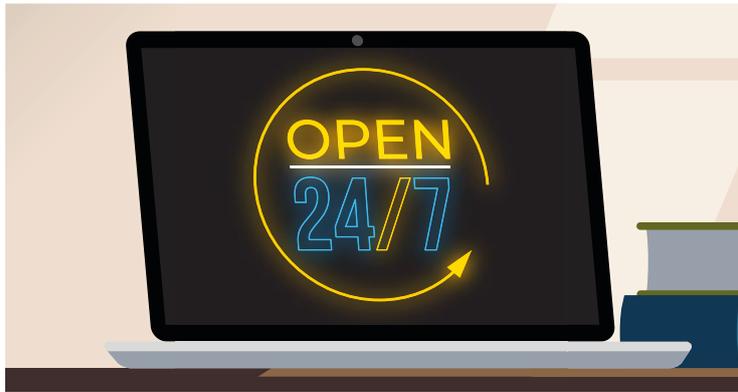
Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, il est urgent de réglementer cette nouvelle forme de travail. Le dialogue social doit être au cœur de cette réglementation. Les syndicats doivent être activement impliqués dans la mise en place d'une nouvelle législation dans ce domaine. Depuis le début de la crise du coronavirus, plusieurs pays, dont le Chili, l'Argentine, la République dominicaine, l'Espagne et la France, ont mis en œuvre de nouvelles réglementations et législations concernant le télétravail, dont certaines par le biais du dialogue social avec les interlocuteurs sociaux.

Au niveau des entreprises également, la crise sanitaire a accru la nécessité de négocier des accords ou des politiques sur le travail à distance. La négociation collective au niveau du secteur, de l'entreprise et du lieu de travail doit jouer un rôle clé dans la réglementation du télétravail, en particulier lorsque la législation est faible.

Les syndicats doivent veiller à ce que le télétravail soit une occasion d'améliorer la qualité du travail et la qualité de vie des travailleurs, et à ce que la flexibilité n'entraîne pas un manque de protection et de sécurité.

À cette fin, le dialogue social et la négociation collective doivent répondre aux objectifs suivants :

- Maintenir une approche collective et éviter l'individualisation du travail.
- Défendre et promouvoir les droits syndicaux.
- Assurer une transformation numérique équitable et juste pour les travailleurs.
- Veiller à ce que l'accès au télétravail soit un droit accessible aux travailleurs répondant à des critères d'éligibilité transparents et inclusifs, et qu'il ne s'agisse ni d'un privilège ni d'une sanction attribuée de manière aléatoire ou arbitraire.
- Améliorer l'équilibre travail-vie personnelle, ainsi que la qualité de vie des travailleurs.
- Veiller à ce que la flexibilité et l'autonomie accrues agissent au bénéfice des travailleurs.
- Garantir que cette nouvelle forme d'organisation du travail ne soit pas un prétexte pour offrir un niveau de protection moindre aux travailleurs, notamment en matière de santé et de sécurité.
- Promouvoir des modèles de gestion fondés sur la confiance et l'autonomie.
- Garantir que le télétravail contribue à l'égalité entre les hommes et les femmes et favorise le partage des responsabilités dans les tâches ménagères.
- Trouver un juste équilibre entre la demande des travailleurs pour une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail et le maintien d'une protection optimale des travailleurs.
- Faire en sorte que les économies et les gains résultant de cette nouvelle forme d'organisation du travail, grâce à l'augmentation de la productivité et à la réduction des coûts immobiliers, soient partagés avec les travailleurs.
- Empêcher l'utilisation abusive des outils numériques et des nouvelles technologies pour porter atteinte au droit à la vie privée et à la dignité des travailleurs.



## RECOMMANDATIONS ET PRINCIPES D'INDUSTRIALL GLOBAL UNION POUR LA RÉGLEMENTATION INSTITUTIONNELLE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

### PRINCIPES POUR LA RÉGLEMENTATION INSTITUTIONNELLE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Les principes clés repris ci-après devraient constituer la base de la négociation collective et du dialogue social afin de concilier les demandes de flexibilité des travailleurs et le maintien des protections du travail.

- Les travailleurs doivent jouir pleinement de leurs droits de liberté syndicale et de négociation collective. Les syndicats doivent disposer de moyens de communiquer en toute sécurité avec les travailleurs à distance, sans contrôle ni ingérence de la part des employeurs.
- Le télétravail doit être volontaire et réversible. Le travail à distance pouvant ne pas convenir à tous les travailleurs et à tous les types d'activité, aucun employé se sera contraint à télétravailler.
- Le télétravail ne doit pas être permanent. Un nombre minimum de jours de travail doit être prévu durant la semaine dans les locaux de l'employeur afin de permettre aux télétravailleurs de garder le contact avec leurs collègues et avec leurs syndicats.
- Les conditions d'accès au télétravail doivent être équitables, non discriminatoires et transparentes.
- Les employés qui ne sont pas éligibles au télétravail dû à la nature de leur activité, notamment les employés de la production, ne devraient pas être désavantagés. Des dispositions devraient être négociées pour leur permettre d'améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, telles que des horaires de travail plus flexibles.
- L'égalité de traitement doit s'appliquer à tous les travailleurs. Les employés qui pratiquent le télétravail doivent bénéficier de droits et de conditions comparables à ceux de tous les autres employés.
- Il convient de promouvoir le droit des travailleurs à l'apprentissage tout au long de la vie. Les travailleurs doivent bénéficier de l'égalité d'accès à la formation et au développement de carrière. Les travailleurs et les managers doivent avoir accès à des formations pour pouvoir s'adapter au télétravail.
- Veiller à ce que le travail à distance ne soit pas utilisé pour transformer le statut de l'emploi en des modalités contractuelles plus précaires, ou ne conduise pas à une externalisation inutile.
- L'obligation de diligence de l'employeur reste de mise. Les employeurs doivent continuer à assumer la responsabilité de la santé et de la sécurité des travailleurs, y compris garantir des lieux de travail exempts de violence.
- Les travailleurs à distance doivent bénéficier du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité, y compris en cas d'accident du travail.
- La durée contractuelle du travail journalier, hebdomadaire, mensuel et annuel doit être respectée.
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des employés en télétravail doit être respecté, de même que le droit à la déconnexion. Les heures supplémentaires doivent être limitées et compensées.
- Les télétravailleurs ne doivent pas supporter la charge des frais supplémentaires liés au travail à domicile. Les employeurs doivent fournir aux travailleurs tous les équipements appropriés – techniques et mobiliers – nécessaires à l'exécution de leurs tâches contractuelles. L'ensemble des frais encourus par les travailleurs dans le cadre du télétravail, y compris l'Internet, l'assurance, le chauffage, l'électricité, la location de l'espace de travail ou le service de téléphonie mobile, doivent être pris en charge, remboursés ou compensés sous forme d'indemnités versées par les employeurs.
- Le droit à la vie privée doit être préservé.
- Toutes les dispositions des conventions collectives existantes doivent être préservées et appliquées.

Les lignes directrices d'IndustriALL Global Union sur la réglementation institutionnelle et la négociation collective sur le télétravail fournissent un aperçu complet des aspects à couvrir par les syndicats dans leurs négociations collectives et dans leurs efforts visant à améliorer la législation relative au télétravail.