

**Smart working, Covid-19 and industrial relations: approche générale
de la régulation du travail à distance en France (Work package 2)**

Résumé

Christophe Teissier

Juillet 2022



Co-funded by the
European Union

Définitions et régulation du travail « en dehors du bureau »

En tant que tel, le travail en dehors du bureau ne fait pas référence à une définition légale en France. La notion de travail en dehors du bureau couvre en effet différentes formes de travail à distance, en dehors des locaux de l'employeur. Dans ces situations, c'est la notion de télétravail qui a été choisie depuis longtemps comme étant pertinente pour prendre en compte la possibilité offerte aux salariés par les nouvelles technologies de travailler à distance, depuis leur domicile ou ailleurs que dans les locaux de l'employeur. Dans le contexte français, la réglementation du télétravail constitue donc la principale réglementation couvrant le travail en dehors du bureau, en considérant les possibilités d'effectuer alternativement un travail dans et hors des locaux de l'employeur. Dans le secteur privé, le télétravail a été introduit dans la réglementation française suite à l'impulsion donnée par l'accord-cadre européen de 2002. Les partenaires sociaux ont joué un rôle clé à cet égard puisqu'un accord interprofessionnel contraignant (2005) a d'abord réglementé le télétravail, avant d'être partiellement transcrit dans le Code du travail (loi de 2012). La réforme du Code du travail, adoptée en 2017, a modifié la réglementation légale en vigueur afin d'assouplir le recours au télétravail tout en le sécurisant. La réglementation en vigueur donne également au dialogue social au niveau local un rôle clé pour définir la mise en œuvre concrète du télétravail dans chaque entreprise. L'orientation générale de cette évolution juridique est donc de soutenir le développement d'un télétravail régulé. Dans le secteur public (fonction publique), la réglementation du télétravail date de 2016. Un décret n° 2016-151 du 11 février 2016 prévoit une réglementation spécifique. Ce décret a été pris en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et a été modifié le 5 mai 2020, après le déclenchement de la crise du COVID. La définition du télétravail dans le secteur public est aujourd'hui la même que dans le secteur privé.

Dans ce contexte, les télétravailleurs sont des salariés et bénéficient donc de toutes les dispositions du code du travail quelles que soient les configurations de leur organisation du travail. Concernant ces dernières, on distinguait souvent, bien avant la crise du COVID, différentes manières de télétravailler, notamment :

- le télétravail à domicile qui concerne le salarié qui travaille la plupart du temps à son domicile et se rend occasionnellement dans les locaux de l'employeur ;
- le télétravailleur nomade qui conserve un poste de travail physique dans l'entreprise mais utilise les TIC en déplacement, à domicile ou chez le client pour se connecter au système d'information de l'entreprise.
- le télétravail dans des télécentres - publics ou réservés à une seule entreprise - qui permet une distinction claire entre vie privée et vie professionnelle, et maintient les contacts entre les salariés ;
- le télétravailleur en réseau qui peut se trouver sur un site - celui de l'entreprise, dans un télécentre ou chez le client - et travailler sous le contrôle d'un manager à distance, éventuellement au sein d'une "équipe virtuelle".

Diffusion du travail à distance avant et après la pandémie de COVID-19

Dans le contexte français, le travail à distance, le travail à domicile puis le télétravail ont fait l'objet de nombreux rapports et articles depuis la fin des années 70. En bref, le développement des technologies, de l'informatique dans les années 70 aux technologies de la communication puis du numérique, a alimenté un discours général présentant le développement du travail à distance, dont le télétravail, comme un moyen vertueux de répondre à un ensemble d'objectifs différents (favoriser le

développement économique local, favoriser des organisations du travail plus souples et efficaces, adaptées aux besoins des entreprises, lutter contre le chômage...).

Cependant, malgré ce contexte intellectuel et politique porteur, le fait est que le travail hors du bureau n'était pas répandu dans les faits avant la pandémie, comme le montrent les statistiques disponibles. Les données recueillies en 2019 montraient ainsi une diffusion régulière mais limitée du télétravail en France : en 2019, selon l'enquête Conditions de travail de la DARES, 4 % des salariés télétravaillaient de manière régulière, c'est-à-dire au moins un jour par semaine, et 9,3 % en incluant les télétravailleurs occasionnels, télétravaillant au moins quelques jours ou demi-journées par mois. Les tendances étaient similaires dans la fonction publique. Des disparités socioprofessionnelles et territoriales étaient également visibles à cet égard : le télétravail concernait principalement les salariés qualifiés (notamment les cadres), l'aptitude au télétravail dépendait davantage du type de profession que du secteur d'activité, le télétravail était plus répandu parmi les salariés âgés de 30 à 49 ans et avait tendance à se développer davantage dans les zones les plus densément peuplées (notamment en Ile de France).

Dans ce contexte, il ne fait aucun doute que la pandémie correspond à une percée dans la diffusion du télétravail à domicile et dans cette mesure, la France ne se distingue pas de nombreux autres pays européens. Ce changement est apparu clairement dès le premier confinement décidé au niveau national (mi-mars 2020) en réponse à la propagation du virus. Cependant, cette évolution à la hausse reflète davantage une généralisation de pratiques préexistantes qu'un phénomène complètement nouveau, si l'on considère les caractéristiques des télétravailleurs, les secteurs les plus touchés ou encore la diffusion régionale des pratiques de télétravail.

Principales problématiques relatives au travail à distance révélées par la pandémie

La pandémie a permis d'approcher "*in concreto*" les difficultés liées au télétravail. L'organisation du travail pendant la pandémie a donc soulevé de nombreuses questions différentes, soulignées dans un certain nombre de publications elles-mêmes très différentes. Certaines sont des questions organisationnelles que l'on pouvait intuitivement prévoir : questions de temps de travail, questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, questions de santé mentale et physique, questions de contrôle des travailleurs en télétravail, questions liées au management des télétravailleurs. Cependant, l'augmentation soudaine et massive des pratiques de télétravail due à la crise a également révélé de nouvelles questions, notamment celle des activités éligibles au télétravail et celle de l'égalité des sexes en matière de télétravail.

Relations sociales et télétravail à la lumière de la pandémie

Aux enjeux dévoilés pendant la crise a répondu une intensification du dialogue social au niveau des entreprises pour mieux encadrer cette forme d'organisation du travail. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a ainsi observé que plus de 6 000 accords collectifs mentionnant le télétravail avaient été déclarés du 1er janvier 2020 au 4 novembre 2020. La volonté de pérenniser, et donc de mieux encadrer, le télétravail hors période de crise a également motivé la négociation de deux accords collectifs nationaux et intersectoriels dans les secteurs privé et public (fonction publique). Ces derniers ont permis de compléter les réglementations préexistantes et de fournir des points de référence aux acteurs du dialogue social à des niveaux décentralisés pour organiser le télétravail de manière responsable. Nous présentons ces accords dans notre rapport. Aujourd'hui, il semble que la réglementation légale du télétravail soit achevée mais que l'évolution dans les organisations du travail soit encore incertaine. Alors que la diffusion du télétravail devrait

demeurer plus importante qu'avant la pandémie, le travail au bureau devrait également perdurer et des organisations du travail « hybrides » sont ainsi en cours de mise en place.



Co-funded by the
European Union



**Università
degli Studi
di Ferrara**



**ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI**



**ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI**



**INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS**