



LES DEFIS DU TELETRAVAIL

[EN version herebelow](#)

U4U a d'ores et déjà émis des thèses provisoires sur le télétravail dans les Institutions européennes et lancé une réflexion sur ses risques ainsi que sur les enjeux du télétravail depuis l'étranger.

Tandis que le télétravail s'est fortement développé pendant la pandémie du COVID-19, il y a lieu à présent de sérieusement **se pencher sur les conditions du télétravail à venir**, hors de ce contexte de pandémie.

La présidence portugaise de l'Union européenne s'est d'ailleurs intéressée à la question en octobre 2020 en s'interrogeant sur les majeurs défis du télétravail en matière d'organisation du temps de travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de droit à la déconnexion. En réponse à ces interrogations, le **Comité économique et social européen (CESE)** a émis, le 24 mars 2021, une série de **recommandations** qui rejoignent l'approche de U4U et qui mettent notamment en exergue les points suivants :

1. Caractéristiques du télétravail

Le CESE rappelle que le télétravail se veut VOLONTAIRE, flexible et REVERSIBLE et qu'il doit être mis en place dans le respect des règles en matière de sécurité et de santé du travailleur

Un des principes clé des accords conclus par les **partenaires sociaux européens** en matière de télétravail est de pouvoir tirer parti de ses effets positifs, tout en minimisant ses effets négatifs.

2. Organisation du temps de travail

Le CESE considère que tandis que le travailleur est en mesure de structurer sa journée de travail et d'éviter les déplacements, l'inconvénient principal identifié est la tendance à travailler plus longtemps. L'employeur est invité à utiliser des mécanismes appropriés pour mesurer les heures de travail normales et les heures supplémentaires.

Par ailleurs, il est également recommandé d'évaluer l'impact sur la santé et le bien-être de l'utilisation intensive des équipements IT (*stress psychologique, fatigue oculaire, anxiété, maux de tête, fatigue, troubles du sommeil et problèmes musculo-squelettiques*).

3. Équilibre entre vie professionnelle et privée

Le CES souligne que les effets du télétravail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont extrêmement ambigus, et que des recherches supplémentaires sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont nécessaires. Il souligne

non seulement la nécessité d'une formation suffisante des travailleurs et des responsables hiérarchiques sur les bonnes pratiques en matière de gestion du télétravail et de respect des règles mais également le besoin d'assurer des services sociaux de qualité et accessibles pour la prise en charge des enfants notamment, car cela contribuera à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

4. Droit à la déconnexion

Le CES s'inquiète du fait que d'être connecté en permanence et le manque de repos entraînent des risques physiques et psychosociaux importants pour les télétravailleurs ayant des incidences sur l'équilibre entre la vie professionnelle et privée. De plus, il est souligné que les femmes sont les plus désavantagées car elles supportent, en général, la charge du travail domestique non rémunéré et des soins aux enfants, aux personnes âgées et aux malades.

À cet effet, le CES rappelle l'accord-cadre européen sur la digitalisation signé en juin 2020 qui prévoit, entre autres, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, le respect de l'aménagement du temps de travail prévu par la législation et les conventions collectives, ainsi que d'autres dispositions contractuelles, et garantit que le travailleur n'est pas tenu d'être joignable par son employeur en dehors des heures de travail.

En guise de conclusion, le CES invite la Commission à améliorer la recherche sur le télétravail et ses effets, à promouvoir l'échange entre les États membres de bonnes pratiques en matière d'aménagement du temps de travail, des risques pour la santé et la sécurité au poste de travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de droit à la déconnexion, et enfin à soutenir la transition nécessaire en matière de compétences et ses progrès, tout en respectant le dialogue social et les négociations collectives entre les partenaires sociaux à différents niveaux.

U4U vous invite à consulter ces recommandations disponibles sur le [site](#) du Comité économique et social (Avis SOC/660 « Challenges of Teleworking »).

Des commentaires, des questions, des suggestions ?

U4U est à votre écoute : REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu



THE CHALLENGES OF TELEWORK

U4U has already issued [provisional theses on telework](#) in the European Institutions and launched a reflection on its [risks](#) as well as on the challenges of [teleworking from abroad](#).

While telework has grown strongly during the COVID-19 pandemic, serious **consideration should** now be given to **the conditions for future telework** outside the pandemic context.

The Portuguese presidency of the European Union also addressed the issue in October 2020 by examining the major challenges of telework in terms of organisation of working time, work-life balance and the right to disconnect. In response to these questions, the **European Economic and Social Committee (EESC)** issued, on 24 March 2021, a series of [recommendations](#) which are in line with the U4U approach and which highlight the following points in particular:

1. *Characteristics of telework*

The EESC recalls that telework is intended to be VOLUNTARY, flexible and REVERSIBLE and that it must be implemented in compliance with the rules on worker health and safety.

One of the key principles of the agreements concluded by the *European social partners* on telework is to be able to take advantage of its positive effects, while minimising its negative ones.

2. *Organisation of working time*

The EESC considers that while the worker is able to structure the working day and avoid travel, the main disadvantage identified is the tendency to work longer hours. The employer is encouraged to use appropriate mechanisms to measure normal and overtime working hours.

Furthermore, it is also recommended to assess the impact on health and well-being of the intensive use of IT equipment (*psychological stress, eye strain, anxiety, headaches, fatigue, sleep disorders and musculoskeletal problems*).

3. *Work-life balance*

The EESC stresses that the effects of telework on work-life balance are highly ambiguous, and that further research on work-life balance is needed. It stresses not only the need for sufficient training of workers and line managers on good practice in telework management and compliance, but also the need to ensure good and accessible social services for childcare in particular, as this will help to ensure work-life balance.

4. *The right to disconnect*

The EESC is concerned that being constantly connected and the lack of rest leads to significant physical and psychosocial risks for teleworkers with implications for

work-life balance. Furthermore, it is stressed that women are the most disadvantaged as they usually bear the burden of unpaid domestic work and care for children, the elderly and the sick.

To this end, the EESC recalls the European framework agreement on digitalisation signed in June 2020, which provides, inter alia, for the exercise of the right to disconnect, respect for the organisation of working time provided for by legislation and collective agreements, as well as other contractual provisions, and ensures that workers are not obliged to be contactable by their employer outside working hours.

In conclusion, the EESC calls on the Commission to improve research on telework and its effects, to promote the exchange of good practice between Member States on working time arrangements, health and safety risks at the workplace, work-life balance and the right to disconnect, and to support the necessary skills transition and its progress, while respecting social dialogue and collective bargaining between the social partners at different levels.

U4U invites you to look at these recommendations available in English on the [website](#) of the Economic and Social Committee (Opinion SOC/660 "Challenges of Teleworking").

Any comments, questions, suggestions?

U4U is at your service: REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu